

657-092
LEK
2 CI

**ANALISIS VARIABEL-VARIABEL ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI
KONFLIK ORGANISASIONAL-PROFESIONAL AKUNTAN
DI KAP DAN INDUSTRI**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh
derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



Diajukan oleh:

**Nama : Jantje Eduard Lekatompessy
NIM : C4C001149**

Kepada

**PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
PADA 27 JUNI 2003**

Tesis berjudul:

**ANALISIS VARIABEL-VARIABEL ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI
KONFLIK ORGANISASIONAL-PROFESIONAL AKUNTAN
DI KAP DAN INDUSTRI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

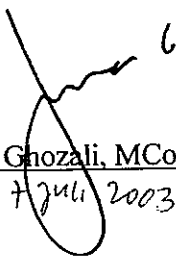
Jantje Eduard Lekatompessy


dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diuji di depan dewan penguji

Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing Utama/Ketua

Pembimbing/Anggota


Dr. Imam Ghozali, MCom, Ak
Tanggal: 7 Juli 2003


Drs. Anis Chariri, MCom, Ak
Tanggal: 1 Juli 2003

UPT-PUSTAK-UNDIP	
No. Daft:	2219/T/2004/4
Tgl.	...w. Feb'04...

Tesis berjudul:

**ANALISIS VARIABEL-VARIABEL ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI
KONFLIK ORGANISASIONAL-PROFESIONAL AKUNTAN
DI KAP DAN INDUSTRI**

yang dipersiapkan dan disusun oleh
Jantje Eduard Lekatompessy
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 21 Juli 2003
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama,

Pembimbing Kedua,


Dr. Imam Ghozali, MCom, Akt

Drs. Anis Chariri, MCom, Akt

Anggota Dewan Penguji


Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt


Drs. L. Suryanto, MM


Dra. Zulaikha, MSi, Akt

Semarang, 21 Juli 2003




Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Tesis yang diajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali dirujuk dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 21 Juli 2003



Jantje Eduard Lekatompessy

HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

*Jangan hendaklah kamu kuatir tentang apapun juga,
tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada
Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur (Filipi 4:6)*

*Sebab Ia melindungi aku dalam pondok-Nya pada waktu bahaya,
Ia menyembunyikan aku dalam persembunyian di kemah-Nya,
Ia mengangkat aku ke atas gunung batu (Mazmur 27:5)*

*Inilah yang kuperoleh bahwa aku memegang titah-titahMu
(Mazmur 119:56)*

Tesis ini kupersembahkan untuk:

Istriku tercinta Joyce,
Mama, Papa (Alm),
Kakak-kakakku Ateng, Alex, Daniel, dan Adebu
beserta keluarga,
Keluarga Lucas Hunila & Edward Rupidara
Almamaterku.

ABSTRACT

The objectives of this research are to get empirical evidence about affective, continuance, and professional commitments, and organizational-professional conflict (OPC) between accountants who work in public accounting firms and industry, and to examine antecedents of accountants perceived OPC and its consequences. Affective, continuance, and professional commitments are hypothesized to be antecedents of OPC, while job satisfaction, job-related tensions, and turnover intentions were the consequences of OPC.

The sampling method is convenience sampling. The respondents are accountants work in public accounting firms and industry. Data were collected by mail survey and personal contact. There were 278 respondents participated in this research. Data analysis used t-test and Structural Equation Modeling.

The results of this study show there are differences in affective, continuance, professional commitments, and OPC between accountants are working in public accounting firms and industry. Accountants who working in public accounting firms have higher affective, continuance, and professional commitments than accountants working industry. Accountants in public accounting firms have lower OPC than accountants in industry. Affective, continuance, and professional commitments are antecedents of OPC and they have significant negative effect on OPC. OPC have significant negative effect on job satisfaction, positive on job-related tensions and turnover intentions.

Key words: affective commitment, continuance commitment, professional commitment, OPC, job satisfaction, job-related tensions, turnover intentions.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang komitmen *affective*, *continuance*, *professional*, dan OPC antara akuntan yang bekerja di KAP dan Industri, serta untuk menguji anteseden OPC akuntan dan konsekuensinya. Komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* dihipotesiskan sebagai anteseden OPC, sedangkan kepuasan kerja, tekanan kerja, dan keinginan berpindah sebagai konsekuensi OPC.

Metode penyampelan dilakukan dengan *convenience sampling*. Responden adalah para akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Pengumpulan data dilakukan dengan *mail survey* dan kontak personal. Sebanyak 278 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Analisis data menggunakan uji-t dan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen *affective*, *continuance*, *professional*, dan OPC antara akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Akuntan di KAP mempunyai komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan di industri. Akuntan di KAP mempunyai OPC lebih rendah daripada akuntan di Industri. Komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* merupakan anteseden dari OPC dan berpengaruh negatif dan signifikan dengan OPC. OPC berpengaruh signifikan dan negatif dengan kepuasan kerja, positif dengan tekanan kerja dan keinginan berpindah.

Kata kunci: komitmen *affective*, komitmen *continuance*, komitmen *professional*, OPC, kepuasan kerja, tekanan kerja, keinginan berpindah.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas penyertaan dan perlindunganNya sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Tesis yang sederhana ini merupakan suatu laporan penelitian yang ditulis untuk menyelesaikan Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Program Studi Magister Sains Akuntansi.

Tesis ini berjudul Analisis Variabel-Variabel Anteseden dan Konsekuensi Konflik Organisasional-Profesional Akuntan di KAP dan Industri. Penelitian dilakukan pada Akuntan beregister yang bekerja pada KAP dan Industri di Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Semarang.

Selesainya tesis ini atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Dr. Imam Ghozali, MCom, Akt dan Drs. Anis Chariri, MCom, Akt selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan mengarahkan penulis sampai selesainya tesis ini.
2. Drs. Mohamad Nasir, MSi, Akt selaku Ketua Program Magister Sains Akuntansi yang selalu memberikan arahan, diskusi, dan bantuan jurnalnya.
3. Staf Dosen Program Studi Magister Sains Akuntansi atas semua bimbingan dan ilmu yang diberikan selama perkuliahan berlangsung.
4. Pimpinan Proyek Beasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro atas semua bantuannya dalam membiayai penulis sampai selesainya kuliah.
5. Prof. Dr. J. E. Louhenapessy dan Prof. Dr. H. B. Tetelepta, MPd masing-masing selaku Pembantu Rektor Bidang Akademik dan Dekan FKIP Universitas Pattimura atas ijin kepada penulis untuk melanjutkan studi di

Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

6. Staf Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pattimura atas semua dukungannya, terutama Dra. Ny. E. Vig. Nikijuluw yang selalu memberikan motivasi. .
7. Teman-teman Alumni Universitas Gadjah Mada Yogyakarta Angkatan 1993-1996 atas bantuannya dalam mengedarkan kuesioner di KAP dan Perusahaan masing-masing. Mereka yang di KAP adalah Ivan Budi Yuwono, Read, Yuliana, Wendry, & Elyana (*KAP Earns & Young*), Sisca & Andrea (*KAP KPMG*), Novi & Fajar (*KAP HTM/Delloite Touche & Tohmatsu*), Vierna, Camelia Siagian, & Tiur Hutapea (*KAP Price Waterhouse Coopers*). Mereka yang bekerja di perusahaan adalah Eva (*PT Frisian Vlag Indonesia*), Suryo Guritno (*PT Siemens*), Hendrawan & Latif (*PT Indosat Tbk*), Imam Syafruddin (*PT Bank Syariah Mandiri*), Tira Ardianty, Leonardus Yudi, Rufni Alfian, & Iput (*PT Astra International Tbk*), Tony & Bunyamin (*Bank Indonesia*), Ana Yohana (*PT Bank BNI Tbk*), Eduard Siregar (*PT Garuda Food Putra Putri Jaya*), Betrus & Julian (*PT Total FinaElf Indonesie*), Joel Siahaan (*PT Merpati Nusantara*), Irza (*PT Asuransi Jiwa Sraya Persero*), Yayak Nugroho (*PT Askes Indonesia Persero*), Suko (*PT Suara Merdeka Press*), Panca Wibowo (*PT Bahana BuanaBox*), Bpk Ferry Parera (*PT Telkom Tbk*), dan Bpk David (*PT Pos Indonesia*).
8. Mas Rony, Ssos, MM atas diskusi dan bantuannya yang sangat berarti dalam membuka wawasan penulis tentang AMOS.

9. Keluargaku di Ambon terutama istriku tercinta Joyce yang selalu berdoa dengan tidak berkesudahan dan penantian yang begitu lama, Mama serta Alex dan keluarga atas semua bantuannya.
10. Kakak-kakakku: Bung Lucas Hunila & Usi Atha, Bung Edward Rupidara & Usi Fien, Bung Ateng Lekatompessy & Usi Ia, serta ponakanku masing-masing An, Ris, Rams, Aldo, dan Nita. Semuanya dengan pelayanan mesra selama penulis di Jakarta.
11. Jefry Gasperz SE, MSi Akt dan Christina Sutiksno, SE, MSi Akt atas dukungan dan ide-ide yang menarik dalam pengembangan tesis ini, serta pelayanan selama penulis berada di Yogyakarta.
12. Keluarga Drs D. Soplantila & Ibu, serta Claudia, Evi & Ventje Latuputty atas semua pelayanan selama penulis di Surabaya.
13. Drs. Thomas Pentury, MSi kandidat doktor di UNAIR atas bantuan diskusi serta Suryo Pratolo, SE, MSi Akt kandidat doktor di UNPAD atas pinjaman buku-buku dan jurnalnya.
14. Teman-teman Magister Sains Akuntansi Undip Angkatan V, VI dan VII terutama, Dra Rere Paulina MSi; Hendry SE, MSi; Dra Elfreda, MSi; Sayid Idrus, SE, MSi; Yusrawati, SE, MSi; Trisni, SE, MSi; Noor Ardiyansa, SE, MSi Akt; Diana Rahmawati, SE, MSi, Retno Suharyanti, SE, MSi; dan Petrus Peleng Roreng, SE, MSi.
15. Para karyawan perpustakaan masing-masing Magister Sains Akuntansi Undip, Magister Manajemen Undip, FE-UGM, Fisip-UI, dan FE-UI atas pelayanan pinjaman jurnalnya.

16. Para karyawan Magister Sains Akuntansi Undip atas bantuan dalam
pengurusan segala administrasi sehingga semuanya dapat berjalan dengan
lancar.

Penulis doakan kiranya Tuhan Yesus sajalah yang akan memberikan berkat
yang melimpah atas semua bantuan dan dukungannya. Akhirnya, penulis menyadari
berbagai kelemahan yang ada dalam tesis ini. Untuk itu kritik dan saran sangat
diharapkan dari pembaca. Akhirnya , semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Semarang, 27 Juni 2003

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTO/PERSEMBAHAN	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Permasalahan	8
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
2.1. Telaah Teoritis	11
2.1.1. Akuntansi Perilaku	11
2.1.2. Konsep Profesi	12
2.1.3. Teori Peran	13
2.1.4. Komitmen Organisasional dan Profesional	15

2.1.5. Komitmen <i>Affective</i> dan <i>Continuance</i>	17
2.1.6. Konflik Organisasional-Profesional	19
2.1.7. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	20
2.1.8. Tekanan Kerja (<i>Job-related Tension</i>)	21
2.1.9. Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intentions</i>)	21
2.2. Pengembangan Hipotesis	23
2.2.1. Komitmen <i>Affective</i> , <i>Continuance</i> , dan Profesional Akuntan	23
2.2.2. Pengaruh Komitmen <i>Affective</i> , Komitmen <i>Continuance</i> , dan Komitmen Profesional Terhadap OPC	24
2.2.3. Hubungan OPC Dengan Konsekuensinya	27
2.2.3.1. Kepuasan Kerja	28
2.2.3.2. Tekanan Kerja	28
2.2.3.3. Keinginan Berpindah	29
2.2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis	30
BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel	33
3.2. Jenis dan Sumber Data	34
3.3. Prosedur Pengumpulan Data	34
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	35
3.4.1. Komitmen <i>Affective</i> (<i>Affective Commitment</i>)	36
3.4.2. Komitmen <i>Continuance</i> (<i>Continuance Commitment</i>)	37
3.4.2. Komitmen Profesional (<i>Professional Commitment</i>)	38

3.4.3. <i>Organizational-Professional Conflict (OPC)</i>	38
3.4.4. Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	39
3.4.5. Tekanan Kerja (<i>Job-related Tension</i>)	40
3.4.5. Keinginan Berpindah Kerja (<i>Turnover Intentions</i>)	40
3.5. Analisis Data	41
3.5.1. Statistik Deskriptif	41
3.5.2. Pengujian Hipotesis	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Pelaksanaan Survei	51
4.2. Profil Responden	54
4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	57
4.4. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	59
4.4.1. Pengujian Hipotesis Dengan Uji-t	59
4.4.1.1. Pengujian Hipotesis 1a, 1b, dan 1c	59
4.4.1.2. Pengujian Hipotesis 5	62
4.4.2. Hasil Analisis Data Untuk Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan <i>Structural Equation Modeling-SEM</i>	63
4.4.2.1. Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>)	65
4.4.2.2. CFA Variabel-Variabel Penelitian	68
4.4.2.2.1. CFA Faktor <i>Affective Commitment (AC)</i>	68
4.4.2.2.2. CFA Untuk Faktor <i>Continuance Commitment (CC)</i>	73

4.4.2.2.3. CFA Untuk Faktor <i>Professional</i>	
<i>Commitment</i> (PC)	78
4.4.2.2.4. CFA Untuk Faktor <i>Job Satisfaction</i> (JS)	83
4.4.2.2.5. CFA Untuk Faktor <i>Job-related Tension</i>	
(JRT)	87
4.4.2.2.6. CFA Untuk Faktor OPC dan <i>Turnover</i>	
<i>Intentions</i> (TI)	91
4.4.2.3. Pengujian Asumsi SEM	96
4.4.2.3.1. Pengujian Normalitas Data	96
4.4.2.3.2. <i>Error Variance</i> Insignifikan dan Negatif	98
4.4.2.3.2. Problem Multikoleniaritas dan Singularitas	98
4.4.2.3.4. Pengujian <i>Outliers</i>	99
4.4.2.3.4.1. <i>Univariate Outliers</i>	99
4.4.2.3.4.2. <i>Multivariate Outliers</i>	101
4.4.3. Pengujian Hipotesis Dengan SEM	104
4.4.3.1. Pengujian Hipotesis 2	104
4.4.3.2. Pengujian Hipotesis 3	106
4.4.3.3. Pengujian Hipotesis 4	107
4.4.3.4. Pengujian Hipotesis 6	109
4.4.3.5. Pengujian Hipotesis 7	110
4.4.3.6. Pengujian Hipotesis 8	110

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN IMPLIKASI	112
5.1. Kesimpulan	112
5.2. Keterbatasan	115
5.3. Implikasi	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN-LAMPIRAN	125

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. <i>Goodness-of-fit Index</i>	49
Tabel 4.1. Pengiriman dan Penerimaan Kuesioner	53
Tabel 4.2. Profil Responden	56
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	57
Tabel 4.4. <i>Levene's Test For Quality of Variances</i>	61
Tabel 4.5. Hasil Pengujian Hipotesis 1a, 1b, 1c, dan 5	61
Tabel 4.6. Kriteria <i>Goodness-of-fit Indices</i>	64
Tabel 4.7. Evaluasi <i>Overall Model Fit Model</i> Pengukuran Untuk Faktor AC	71
Tabel 4.8. Hasil Analisis Faktor <i>Loadings</i> Faktor AC	72
Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Reliabilitas Faktor AC	73
Tabel 4.10. Evaluasi <i>Overall Model Fit Model</i> Pengukuran Untuk Faktor CC	74
Tabel 4.11. Evaluasi <i>Overall Model Fit Model</i> Pengukuran Untuk Faktor CC (Revisi)	76
Tabel 4.12. Hasil Analisis Faktor <i>Loadings</i> Faktor CC	77
Tabel 4.13. Hasil Perhitungan Reliabilitas Faktor CC	77
Tabel 4.14. Evaluasi <i>Overall Model Fit Model</i> Pengukuran Untuk Faktor PC	81
Tabel 4.15. Hasil Analisis Faktor <i>Loadings</i> Faktor PC	82
Tabel 4.16. Hasil Perhitungan Reliabilitas Faktor PC	82
Tabel 4.17. Evaluasi <i>Overall Model Fit Model</i> Pengukuran Untuk Faktor JS	85
Tabel 4.18. Hasil Analisis Faktor <i>Loadings</i> Faktor JS	85
Tabel 4.19. Hasil Perhitungan Reliabilitas Faktor JS	86

Tabel 4.20. Evaluasi <i>Overall Model Fit</i> Model Pengukuran Untuk Faktor JRT	89
Tabel 4.21. Hasil Analisis Faktor <i>Loadings</i> Faktor JRT	89
Tabel 4.22. Hasil Perhitungan Reliabilitas Faktor JRT	90
Tabel 4.23. Evaluasi <i>Overall Model Fit</i> Model Pengukuran Untuk Faktor OPC & TI	92
Tabel 4.24. Hasil Analisis Faktor <i>Loadings</i> Faktor OPC & TI	93
Tabel 4.25. Hasil Perhitungan Reliabilitas Faktor OPC & TI	94
Tabel 4.26. Rangkuman Hasil Pengujian <i>Individual Measurement Model</i>	95
Tabel 4.27. Rangkuman Hasil Perhitungan <i>Construct Reliability</i> dan <i>Variance Extracted</i>	95
Tabel 4.28. Hasil Pengujian Normalitas Data	97
Tabel 4.29. Hasil Pengujian <i>Univariate Outliers</i>	100
Tabel 4.30. Evaluasi <i>Overall Model Fit</i> Model Struktural (SEM)	103
Tabel 4.31. Hasil Analisis dan Interpretasi Parameter Estimasi Untuk Model Struktural (SEM)	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
Gambar 3.1 Diagram Alur Pengaruh Variabel Anteseden OPC Dengan Konsekuensinya	43
Gambar 4.1. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor AC	69
Gambar 4.2. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor AC (Revisi)	70
Gambar 4.3. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor CC	74
Gambar 4.4. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor CC (Revisi)	75
Gambar 4.5. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor PC	79
Gambar 4.6. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor PC (Revisi)	80
Gambar 4.7. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor JS	83
Gambar 4.8. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor JS (Revisi)	84
Gambar 4.9. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor JRT	87
Gambar 4.10. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor JRT (Revisi)	88
Gambar 4.11. Analisis Faktor Konfirmatori Faktor OPC dan TI	92
Gambar 4.12. <i>Structural Equation Model</i>	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	125
Lampiran 2. KAP dan Perusahaan Yang Dijadikan Unit Penyampelan	130
Lampiran 3. <i>Output</i> Demografi Responden	133
Lampiran 4. Output Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	139
Lampiran 5. <i>Output</i> Pengujian Hipotesis Dengan Uji-t	141
Lampiran 6. <i>Output Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Penelitian	144
Lampiran 7. Output Analisis <i>Individual Model</i> , Normalitas, & <i>Outliers</i>	195
Lampiran 8. <i>Output Full Model Structural Equation Modeling</i>	205
Lampiran 9. Hasil Perhitungan Reliabilitas dan <i>Average Variance Extracted</i>	225
Lampiran 10. <i>Curriculum Vitae</i>	227

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan. Pembahasan akan diawali dengan motivasi diadakannya penelitian yang dituangkan dalam bentuk latar belakang masalah. Didasarkan pada latar belakang masalah, maka selanjutnya dirumuskan permasalahan penelitian dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

1.1. Latar Belakang Masalah

Sejak *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA)* menyetujui pernyataan tentang "*A Description of the Professional Practice of Certified Public Accountants*" pada tahun 1965, banyak akuntan dan akademisi di Amerika Serikat menyambut gembira pernyataan tersebut. Hal menarik dari isi pernyataan tersebut menurut Carey (1968) adalah berkaitan dengan bidang pekerjaan yang dapat dimasuki oleh seorang akuntan yaitu bukan hanya dalam bidang industri, perdagangan, dan organisasi profit lainnya, tetapi juga organisasi pemerintahan, institusi non-profit, asosiasi-asosiasi sukarela, dan sebagainya. Pernyataan tersebut memberikan gambaran bahwa bidang pekerjaan yang dapat dimasuki oleh seorang akuntan telah terbuka seluas-luasnya sejak dekade 1960an.

Waygandt *et al.*, (1996) selanjutnya mengidentifikasi bidang pekerjaan yang berkaitan dengan profesi akuntan, misalnya sebagai auditor pada kantor akuntan publik (KAP), auditor internal atau akuntan manajemen pada berbagai perusahaan, auditor di pemerintahan termasuk organisasi nir-laba, dan juga sebagai akuntan pendidik. Sedangkan bidang pekerjaan lain misalnya dalam

jabatan berupa manajer keuangan, manajer akuntansi, anggota komite audit, manajer umum, dan berbagai jabatan lainnya.

Aranya dan Ferris (1984), Harrel *et al.*, (1986) mengelompokkan akuntan yang bekerja di KAP ke dalam akuntan yang bekerja pada organisasi profesi. Sedangkan akuntan yang bekerja di perusahaan, akuntan di pemerintahan termasuk organisasi nir-laba, dan akuntan pendidik dikelompokkan ke dalam akuntan yang bekerja pada organisasi nonprofesi. Dalam penelitian ini organisasi profesi adalah KAP, sedangkan organisasi nonprofesi adalah Industri.

Organisasi profesi bercirikan (1) mayoritas dari anggotanya adalah profesional; (2) kandungan profesional dari pekerjaan merupakan pusat terhadap misi dari organisasi; dan (3) tujuan organisasi sebagian besar konsisten dengan karyawan profesional (Montagna, 1968). Contoh dari organisasi profesi meliputi klinik medis, institusi penelitian, KAP, dan kantor pengacara (Scott, 1965; Montagna, 1968). Sebaliknya, menurut Scott (1965) profesional yang dipekerjakan oleh organisasi nonprofesi merupakan minoritas dari karyawan yang ada dalam organisasi tersebut. Dalam melakukan pekerjaannya, para profesional biasanya bekerja dalam kelompok kecil, merupakan bawahan dari subunit atau departemen dalam suatu yang besar, atau berada dalam organisasi birokratis, misalnya, akuntan yang dipekerjakan sebagai konsultan atau staf akuntansi pada perusahaan swasta.

Definisi dan ciri-ciri tersebut secara jelas memperlihatkan bahwa KAP merupakan suatu bentuk organisasi profesi, sedangkan organisasi yang tidak sesuai dengan kriteria tersebut digolongkan sebagai organisasi nonprofesi

(akuntan yang bekerja di industri). Sebagai organisasi profesi, KAP di dalamnya terdiri atas para profesional yang mempunyai bidang profesi yang sama yaitu sebagai profesi akuntan. Nur Indriantoro (1994) berpendapat bahwa akuntan dipandang sebagai suatu profesi karena memiliki ciri berupa: (1) membutuhkan suatu dasar pengetahuan tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan profesi tersebut dengan baik (*common body of knowledge*); (2) memiliki syarat-syarat tertentu untuk menerima anggotanya (*standard of admittance*); (3) mempunyai kode etik dan aturan main lain untuk menjadi pemandu kerja profesi (*code of ethic and code of conduct*); (4) memiliki standar untuk menilai pekerjaannya (*standard of performance*).

Wallace (1995) dan Hall (1967) berpendapat bahwa banyak profesional bekerja dalam organisasi profesi dan nonprofesi atau pada departemen profesional yang merupakan bagian dari organisasi tersebut, serta juga dapat berpraktek tunggal (Hall, 1967). Kehadiran profesional baik dalam organisasi profesi maupun nonprofesi diharapkan dapat membuat kedua organisasi tersebut menjadi sukses. Namun, berhasilnya suatu organisasi juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan perilaku profesional itu sendiri. Hal ini mengakibatkan banyak penelitian khususnya yang berkaitan dengan perilaku dilakukan terhadap kedua hal tersebut.

Para pakar perilaku seperti Blau dan Scott (1962), Wilensky (1956) Gouldner (1957) dalam Aranya dan Ferris (1984) telah melakukan studi untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap sikap dan perilaku para pekerja. Salah satu masalah yang diangkat dalam studi mereka adalah penyelidikan

terhadap hubungan antara organisasi dan profesional yang bekerja dalam organisasi profesi maupun nonprofesi.

Masing-masing organisasi baik organisasi profesi dan nonprofesi mempunyai norma dan aturan tersendiri. Sehingga hubungan antara para profesional dengan masing-masing organisasi (profesi dan nonprofesi) dikarakteristikan memiliki potensi untuk mengalami konflik. Hal ini disebabkan karena terdapat ketidaksesuaian antara norma dan nilai-nilai yang dianut oleh profesi maupun organisasi dalam kedua organisasi tersebut (Blau and Scott, 1962 dalam Aranya dan Ferris, 1984). McGregor *et al.*, (1989) menyatakan bahwa adanya konflik yang demikian dikenal dengan istilah *organizational-professional conflict* (untuk selanjutnya disingkat dengan OPC).

Terjadinya konflik antara profesional dengan organisasi (profesi dan nonprofesi) karena profesional merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang berbeda yaitu kekuasaan birokratis dan profesi (McGregor *et al.*, 1989). Perbedaan antara kedua jenis kekuasaan tersebut, dijelaskan oleh Blau (1962) dalam McGregor *et al.*, (1989) sebagai berikut:

"Professional authority rests on the certified superior competence of the expert, which prompts others voluntarily to follow this directives because they consider doing so to be in their own interest. Bureaucratic authority, in contrast, rest on the legitimate power of command vested in an official position, which obligates subordinates to follow directives under the threat of sanctions". (Kekuasaan profesional utamanya merupakan kompetensi keahlian yang diakui, yang mendorong orang lain untuk secara sukarela mengikuti arahnya karena mereka melakukannya untuk kepentingan diri sendiri. Kekuasaan birokratis sebaliknya, merupakan kekuatan perintah yang memiliki legitimasi karena berada dalam posisi resmi, yang mewajibkan bawahan untuk mengikuti arahan di bawah ancaman atau sanksi).

Beberapa penelitian awal yang dilakukan oleh Gouldner (1958) dan Shepard (1961) dalam McGregor, *et al.*, (1989) mengasumsikan bahwa level komitmen yang tinggi baik terhadap profesi ataupun organisasi menghalangi level komitmen yang tinggi untuk komitmen yang lain. Untuk itu kedua komitmen tersebut diasumsikan tidak dapat disatukan (McGregor *et al.*, 1989). Namun, penelitian selanjutnya memberikan bukti yang cenderung bertentangan. Hal ini diasumsikan bahwa komitmen terhadap profesi dan organisasi bersifat *mutually exclusive*. Kedua komitmen tersebut dapat tinggi ataupun rendah secara independen dari yang lainnya seperti diusulkan oleh Frenlander (1971), Flango dan Brumbaugh (1974) dalam Aranya dan Ferris (1984), dan Herrell *et al.*, (1986). Aranya dan Ferris (1984) menyatakan bahwa apabila komitmen seseorang baik terhadap organisasi atau profesinya cukup rendah dibandingkan dengan yang lain (mengindikasikan bahwa karyawan profesional telah membuat pilihan), kemudian tidak timbul konflik substantial antara kedua jenis komitmen tersebut.

Penelitian tentang komitmen organisasional dan profesional telah banyak dilakukan di luar negeri. Penelitian tersebut menghubungkan komitmen organisasional dan profesional dengan berbagai variabel anteseden dan konsekuensi yang ditimbulkan. Misalnya, komitmen organisasional dihubungkan dengan konflik profesional (Sorensen & Sorensen, 1974); konflik peran dan ambiguitas peran (Senatra, 1980) maupun komitmen organisasional dan profesional dengan OPC (Aranya & Ferris, 1984; Harrell *et al.*, 1986; McGregor *et al.*, 1989). Sedangkan konsekuensi yang timbul dari adanya konflik peran, ketidakjelasan peran, dan OPC misalnya kepuasan kerja, tekanan yang

dihubungkan dengan pekerjaan, dan keinginan berpindah (Senatra, 1980), kinerja dan kepuasan kerja (Abernethy dan Stoelwinder (1995), kepuasan kerja dan keinginan berpindah (Aranya & Ferris, 1984; Harrel *et al.*, 1986; McGregor *et al.*, 1989).

Para peneliti seperti Aranya dan Ferris (1984); Harrel *et al.*, 1986; dan McGregor *et al.*, 1989 melakukan penelitian tentang variabel-variabel anteseden OPC dan konsekuensi. Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa komitmen organisasional dan profesional berpengaruh positif terhadap OPC. Akuntan yang bekerja di organisasi profesi mempunyai OPC lebih rendah dari akuntan yang bekerja di organisasi nonprofesi, dan konsekuensi OPC secara negatif berhubungan dengan kepuasan kerja dan secara positif berhubungan dengan keinginan berpindah.

Harrel *et al.* (1986), menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dengan OPC dan komitmen profesional berpengaruh negatif dengan OPC, serta OPC mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Hasil penelitian McGregor *et al.*, (1989) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan OPC dan komitmen profesional mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan OPC, serta konsekuensi OPC mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja dan hubungan positif dengan keinginan berpindah.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian-penelitian tersebut. Pertama, terdapat inkonsisten antara variabel anteseden komitmen organisasional dan profesional terhadap OPC. Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa

komitmen organisasional dan profesional berpengaruh positif dengan OPC. Harrel *et al.*, (1989) menemukan komitmen organisasional berpengaruh positif dan komitmen profesional berpengaruh negatif dengan OPC. Sedangkan McGregor *et al.*, (1989) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan OPC dan komitmen profesional mempunyai hubungan yang tidak signifikan dengan OPC.

Kedua, penelitian-penelitian tersebut menggunakan komitmen organisasional bersifat uni-dimensional. Namun, menurut Ketchand dan Strawser (1998) bahwa individu mengembangkan komitmen pada organisasi tertentu melalui berbagai dimensi. Meyer dan Allen (1984) menyimpulkan bahwa setidaknya ada dua sumber komitmen organisasional yang berbeda yaitu *affective* dan *continuance commitment*. Kedua bentuk komitmen (komitmen ganda) tersebut kemudian digunakan dalam berbagai penelitian akuntansi misalnya Kalbers dan Fogarty (1995), serta Ketchand dan Strawser (1998).

Penelitian tentang komitmen organisasional (baik uni-dimensional maupun multi-dimensional) dan profesional telah banyak dilakukan. Namun, penelitian yang menghubungkan komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* dengan OPC belum banyak dilakukan. Untuk itu penelitian ini akan melihat variabel-variabel anteseden yaitu komitmen *affective dan continuance*, serta komitmen profesional dihubungkan dengan OPC, dan konsekuensi OPC dengan kepuasan kerja, tekanan kerja dan keinginan berpindah.

1.2. Permasalahan

Berdasarkan beberapa temuan penelitian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Terdapat ketidakkonsisten antara variabel anteseden sebagai pemicu adanya OPC. Untuk itu penelitian ini bermaksud untuk menguji kembali variabel-variabel anteseden OPC dan konsekuensinya.
- b. Variabel anteseden OPC dalam hal ini komitmen organisasi masih menggunakan komitmen organisasional yang berdimensi tunggal. Pada hal terdapat pandangan bahwa komitmen yang dikembangkan oleh individu dalam organisasi melalui berbagai dimensi (Ketchand dan Strawser, 1998). Untuk itu penelitian ini akan memasukkan dimensi ganda komitmen organisasi yaitu komitmen *affective* dan *continuance* sebagai variabel anteseden OPC di samping komitmen profesional. Komitmen *affective* merujuk pada keinginan yang kuat dari seorang karyawan untuk tinggal dengan organisasi karena ia membutuhkannya; sedangkan komitmen *continuance* berkaitan dengan keinginan seorang karyawan yang kuat untuk tinggal dengan organisasi karena ia memerlukannya (Meyer and Allen, 1991).
- c. Konsekuensi yang ditimbulkan dalam penelitian-penelitian yang berkaitan dengan OPC hanya menggunakan dua bentuk konsekuensi yaitu kepuasan kerja dan keinginan berpindah. Rizzo et al., (1977) dalam Diah Sih Rahayu (2002); Senatra (1980); Sorensen (1967); serta Sorensen dan Sorensen (1974) menyatakan bahwa konflik yang terjadi dalam organisasi

akan mempunyai tiga konsekuensi yaitu kepuasan kerja, tekanan kerja dan keinginan berpindah. Untuk itu penelitian ini memasukkan variabel tekanan kerja sebagai konsekuensi adanya OPC.

- d. Penelitian ini menggunakan *setting* akuntan yang bekerja di organisasi profesi (KAP) dan nonprofesi (Industri). Hal ini dilakukan dengan alasan bahwa (1) dalam organisasi profesi, tujuan-tujuan profesional secara umum lebih dekat kepada tujuan organisasi. Dengan demikian komitmen organisasional dan profesional akan lebih sesuai untuk karyawan dalam lingkungan organisasi profesi daripada nonprofesi (Montagna, 1968); (2) akuntan yang bekerja di organisasi profesi berpandangan bahwa mereka ingin menjunjung tinggi nilai-nilai organisasional dan profesional. Hal ini mengakibatkan tingkat loyalitas akuntan di organisasi profesi lebih tinggi daripada akuntan di nonprofesi (Hasting & Hinning, 1970 dalam Kalbers & Fogarty, 1995). (3) Adanya tingkat loyalitas yang demikian akan mempengaruhi OPC (Aranya & Ferris, 1984; McGregor, et al., 1989).

Bertolak dari permasalahan di atas, maka ada beberapa pertanyaan penelitian yaitu:

- a. Apakah ada perbedaan komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan *professional* antara akuntan yang bekerja di KAP dan akuntan yang bekerja di industri?
- b. Apakah komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* akuntan merupakan anteseden dari OPC?

- c. Apakah terdapat OPC yang berbeda antara akuntan yang bekerja di KAP dan akuntan yang bekerja di industri?
- d. Apakah kepuasan kerja, tekanan kerja dan keinginan berpindah merupakan konsekuensi dari OPC?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang

- a. Komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan profesional antara akuntan yang bekerja di KAP dan industri.
- b. Pengaruh variabel-variabel anteseden dan konsekuensi OPC pada akuntan.
- c. OPC yang dialami antara akuntan yang bekerja di KAP dan industri.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori akuntansi berperilaku. Selain itu kontribusi penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh organisasi profesi dan nonprofesi dalam memperhatikan konflik yang terjadi dalam organisasi. Karena berbagai temuan empirik menemukan bahwa konflik yang timbul akan dapat menurunkan kepuasan kerja serta tekanan kerja dan keinginan berpindah dalam organisasi.

BAB II

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini akan membahas tentang telaah teoritis yang diperoleh dari berbagai literatur dan hasil penelitian. Pembahasan akan diawali dengan telaah dalam akuntansi perilaku, konsep profesi serta teori dasar dalam pembentukan konstruk penelitian yaitu teori peran. Selanjutnya dengan menelaah berbagai literatur dan hasil penelitian empiris akan membentuk perumusan hipotesis yang akan diuji, dan model kerangka pemikiran teoritis.

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Akuntansi Perilaku

Konsep perilaku (*behavioral concepts*) awalnya merupakan bidang kajian utama dalam psikologi dan sosial psikologi. Namun, faktor-faktor psikologis dan sosial psikologis seperti faktor-faktor sikap, motivasi, persepsi, dan personalitas juga sangat relevan dalam bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1986). Hal ini mengakibatkan faktor-faktor tersebut diimplikasikan dalam bidang akuntansi sehingga timbullah akuntansi perilaku (*behavioral accounting*) dan merupakan cabang utama ketiga dari akuntansi setelah akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen (Siegel dan Marconi, 1986). Dalam akuntansi perilaku penekanannya terletak pada hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi dengan domainnya meliputi akuntansi keuangan dan manajemen.

Penelitian tentang akuntansi perilaku telah berkembang sejak 25 tahun terakhir. Meningkatnya artikel-artikel jurnal dengan topik perilaku dan berbagai buku teks telah disebutkan dalam akuntansi perilaku. Berbagai penelitian yang

berkaitan dengan akuntansi perilaku juga tersebar dalam berbagai bidang akuntansi seperti mengkaji aspek-aspek perilaku dalam bidang auditing, akuntansi manajemen, akuntansi keuangan, maupun dalam sistem akuntansi.

Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan profesional, konflik, kepuasan kerja, tekanan kerja dan keinginan berpindah akuntan. Sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi perilaku di Indonesia.

2.1.2. Konsep Profesi

Dalam kehidupan masyarakat dikenal sederetan profesi yang selalu digunakan oleh masyarakat itu sendiri seperti profesi akuntan, dokter, pengacara, arsitek dan berbagai profesi lainnya. Dalam pandangan tradisional, profesi masih belum jelas dan tegas. Cheek (1967) dalam Dwi Fitri Puspa & Bambang Riyanto (1999) mengamati bahwa belum ada kesepakatan umum mengenai apa yang membedakan satu kelompok pekerjaan yang disebut profesi dari kelompok pekerjaan lain yang disebut nonprofesi.

Sorensen dan Sorensen (1974) mengemukakan tentang empat kriteria yang berkaitan dengan profesi yaitu (1) memiliki kerangka ilmu pengetahuan yang bersifat teoretis; (2) memiliki seperangkat norma-norma profesional; (3) adanya suatu karier yang didukung oleh asosiasi yang terdiri dari kolega-kolega; dan (4) adanya pengakuan dari masyarakat.

Menurut teori sosiologi klasik tentang profesi (Parsons, 1954; Goode, 1957; Huges, 1963) dalam Aranya dan Ferris (1984) menyatakan bahwa masyarakat mengakui power dan prestise profesi karena para profesional memiliki

kerangka pengetahuan (*body of knowledge*) yang terkait dengan kebutuhan dan nilai-nilai sentral dari sistem sosial. Sebagai imbalannya, masyarakat mengharapkan para profesional untuk melayani masyarakat, melebihi dan diatas insentif-insentif material (Vollmer & Mills, 1966; Moore, 1970 dalam Dwi Fitri Puspa & Bambang Riyanto, 1999; Larson, 1977 dalam Aranya & Ferris, 1984). Sejauh mana anggota suatu profesi menerima nilai-nilai profesional merupakan keinginan khusus terhadap kebebasan komunitas, sama dengan profesi itu sendiri. Ini berarti setiap anggota profesi diharapkan dapat melakukan kegiatannya harus sesuai dengan keinginan masyarakat dan nilai etika yang diatur oleh asosiasi profesi.

2.1.3. Teori Peran

Perilaku profesional diatur berdasarkan kode etik yang dibentuk dan dimonitor secara eksternal oleh rekan seprofesi, tetapi perilaku ini juga dapat dikontrol secara langsung oleh organisasi yang mempekerjakannya. Sepanjang perilaku yang ditetapkan organisasi konsisten dengan yang ditetapkan oleh kode etik konflik tidak akan terjadi.

Teori peran yang dikembangkan oleh Khan dkk (1964) dalam Dyah Sih Rahayu (2002) menekankan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat (Katz & Khan, 1978, dalam Dyah Sih Rahayu (2002). Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang. Apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami konflik, sehingga tidak mungkin

mematuhi lainnya (Wolfe dan Snoke, 1962) dalam Dwi Fitri Puspa & Bambang Riyanto (1998). Blau (1962) dalam McGregor *et al.*, (1989) menyatakan bahwa konflik antara profesional dan birokratis timbul disebabkan karena profesional yang bekerja dalam organisasi merupakan subjek dari sumber kekuasaan yang memiliki dua legitimasi yaitu kekuasaan profesional dan kekuasaan birokratis. Luthan (1998) juga mengatakan bahwa konflik akan terjadi jika individu harus menyanggah dua peran yang berbeda pada saat yang sama.

Copur (1990) menjelaskan bahwa para birokrat loyal kepada organisasi dan melegitimasi tindakan mereka karena didasarkan pada peraturan-peraturan organisasi. Birokrasi dalam hal ini mempunyai ketaatan atau kepatuhan karena diawasi berdasarkan hirarki. Sedangkan profesional menghendaki loyalitas pada profesi dan melegitimasi tindakan mereka karena didasarkan pada kompetensi yang bersifat teknis. Profesional mempunyai ketaatan yang diperoleh melalui sosialisasi dan internalisasi norma etika yang ditetapkan oleh asosiasi profesi.

Raelin *et al.*, (1985) menyatakan bahwa ada tiga sumber penyebab ketidaksesuaian peran yang dialami profesional yang bekerja dalam organisasi yaitu: (1) profesional terus menerus menuntut otonomi terhadap pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja mereka; (2) profesional cenderung bertanggung jawab terhadap profesi yang sudah dipilihnya dan memihak kepada profesi tersebut ketimbang kepada organisasi tempat mereka bekerja; dan (3) profesional setia kepada norma dan standar yang ditetapkan oleh organisasi profesinya dibandingkan dengan norma dan standar yang ditetapkan oleh atasan mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja.

2.1.4. Komitmen Organisasional dan Profesional (*Organizational and Professional Commitment*)

Konsep tentang komitmen organisasional karyawan mendapat perhatian yang luas dalam penelitian-penelitian organisasional. Aranya dan Ferris (1984) mengemukakan beberapa alasan yang menyebabkan meningkatnya keinginan untuk menghubungkan konstruk ini yaitu (1) tingginya komitmen mendorong para karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi daripada rendahnya komitmen (Jauch, Glueck dan Osborn, 1978); (2) komitmen organisasi menjadi ramalan terbaik terhadap *turnover* karyawan daripada kepuasan kerja (Porter *et al.*, 1974); dan (3) komitmen organisasional digunakan sebagai suatu indikator dari efektivitas keseluruhan suatu organisasi (Steers, 1977).

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatan secara khusus dalam organisasi (Harrell *et al.*, 1986; Nouri & Parker, 1998) dan Mowday, Steers & Porter, (1979) dalam Lord & DeZoort (2001). Wiener (1982) juga mendefinisikan komitmen organisasional sebagai dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. Individual dengan komitmen organisasional yang tinggi dikarakteristikan dengan (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk organisasi; dan (3) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1979).

Definisi komitmen organisasional tersebut telah dikembangkan dalam instrumen komitmen organisasional dan digunakan secara luas dalam bentuk *the organizational commitment questionnaire* (OCQ) (Mowday et al., 1982; Porter et al., 1974). OCQ dipakai sebagai dasar dalam mengukur komitmen organisasional pada berbagai penelitian perilaku organisasi (Gregson dan Black, 1992; Mathieu dan Farr, 1991; Mathieu, 1991; William dan Hazer, 1986; Bateman dan Strasser, 1984; Hacket et al., 1994; Meyer et al., 1993). Selain itu, OCQ juga dipakai untuk mengukur komitmen organisasional dalam penelitian-penelitian akuntansi, misalnya Blime et al., 1991; Harrell, 1990; Aranya dan Ferris, 1984; Norris dan Niebuhr, 1983; Aranya et al., 1984; serta McGregor et al., 1989; Ketchand & Strawser, 1998.

Menurut Hall (1979) dalam Aranya dan Ferris (1984) definisi komitmen organisasional di atas dapat dipisahkan sesuai sikap dan perilaku. Sikap, dimana semuanya dirasakan untuk memulai pengembangan moral yang meliputi (1) identifikasi dengan organisasi, misalnya menerima nilai-nilai organisasi; (2) keterlibatan dalam peran kerja organisasi, misalnya cinta terhadap organisasi; (3) ramah dan loyal terhadap organisasi. Sedangkan, perilaku variabelnya meliputi (1) kesediaan untuk berusaha, dan (2) keinginan atau kesediaan untuk tetap dalam organisasi. Elemen-elemen tersebut selanjutnya dapat menggambarkan komitmen untuk profesi.

Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikan sebagai (1) adanya

keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi; (2) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan (3) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979).

2.1.5. Komitmen *Affective* dan *Continuance*

Penelitian yang dilakukan oleh Becker (1960) dalam Meyer & Allen (1984) memberikan gambaran komitmen organisasional yang lebih kompleks. Menurut Becker, untuk memahami komitmen organisasional perlu dibedakan atas *fact of commitment* dan *bases of commitment*. *Fact of Commitment* berkaitan pada sesuatu (grup atau individu), dimana seseorang memberikan komitmennya didasarkan pada sasaran komitmen. Sedangkan *bases of commitment* merujuk pada dasar atau motif yang menyebabkan seseorang mempunyai komitmen terhadap sesuatu. Becker (1960) berpendapat bahwa *bases of commitment* yang dominan adalah *side-bets orientation* yang mencerminkan akumulasi investasi seseorang yang hilang jika meninggalkan organisasi; dan *individual-organizational goal congruence orientation* yang mencerminkan penerimaan dan pengidentifikasian seseorang terhadap tujuan-tujuan organisasional.

Meyer dan Allen (1984) membedakan komitmen menjadi komitmen ganda yaitu komitmen *affective* dan *continuance*. Kedua istilah tersebut (*affective* dan *continuance*) digunakan oleh Meyer & Allen (1984) dengan memadukan komitmen organisasional dari Porters *et al.*, (1974) dan Becker (1960). Porter *et al.*, (1974) menggambarkan komitmen seseorang sebagai suatu kekuatan identifikasi individual dan keterlibatannya dengan organisasi (Meyer *et al.*, 1989). Komitmen seperti ini yang biasanya dijumpai dan diukur dengan OCQ. Dengan

demikian komitmen *affective* diidentikkan dengan komitmen organisasional. Sedangkan Becker (1960) menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk ikut serta dalam suatu aktivitas yang konsisten karena biaya-biaya yang dikeluarkan akan hilang jika meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen seperti ini diidentikkan dengan komitmen *continuance*. Alasan inilah yang mengakibatkan munculnya komitmen *affective* dan *continuance*. Untuk itu pengukuran komitmen organisasional dalam OCQ yang menggunakan konstruk tunggal (*unidimensional*), mulai menggunakan konstruk ganda (*multidimensional*) dalam beberapa penelitian komitmen organisasional (Bar-Hayim & Berman, 1992; Angle & Perry, 1981).

Affective commitment yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1984) didasarkan pada konsep *individual organizational goal congruence*. *Affective commitment* mencerminkan kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena orang tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja di organisasi tersebut (Meyer & Allen, 1984).

Continuance commitment berkaitan dengan teori *side bets* dari Becker (1960). Komitmen *continuance* merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif pekerjaan lain. Dengan kata lain individu yang tetap bekerja dalam organisasi karena mereka mengakumulasi manfaat yang lebih (atau memberi beban yang lebih besar jika keluar) yang akan mencegah mereka mencari pekerjaan lain (Meyer & Allen, 1984). Meyer & Allen (1991) berpendapat bahwa *side bets* potensial yang mungkin terjadi di tingkat komitmen *continuance* yang tinggi meliputi waktu dan

usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

2.1.6. Konflik Organisasional-Profesional

Hubungan antara profesional dengan organisasi dianggap mempengaruhi hubungan timbal balik antara komitmen organisasional dan profesional. Namun, hubungan antara komitmen organisasional dan profesional belum tentu menyatu dalam suatu organisasi. Orientasi organisasional dan profesional para karyawan sangat bertentangan disebabkan adanya ketidaksesuaian terhadap sistem nilai profesional dan organisasional (McGregor, et al., 1989).

Orientasi organisasional lebih menekankan pada nilai-nilai organisasional seperti pengendalian hirarkis dan otoritas, kesesuaian dengan norma-norma organisasional dan berbagai regulasi, maupun loyalitas organisasional. Sedangkan orientasi profesional lebih menekankan pada kode etik dan standar kinerja profesional. Dengan adanya kondisi yang demikian akan terjadi konflik bila tujuan-tujuan profesional tidak sesuai dengan tujuan organisasional (Sorensen, 1967).

Selain itu, konflik antara organisasi dan profesional juga dapat terjadi karena sistem pengendalian yang diterapkan oleh organisasi tersebut. Perilaku profesional diatur berdasarkan kode etik yang disusun oleh asosiasi dan dimonitor secara eksternal oleh rekan seprofesi dan asosiasi. Di sisi lain karena para profesional bekerja dan menerima gaji dari organisasi, mengakibatkan mereka harus mematuhi peraturan-peraturan yang dibuat oleh organisasi. Sepanjang

perilaku para profesional sesuai dengan keinginan organisasi dan peraturan yang dibuat oleh organisasi sesuai dengan kode etik, maka konflik tidak terjadi.

Namun kenyataannya organisasi tidak bersedia memenuhi keinginan para profesional yang selalu menuntut otonomi yang luas. Apabila hal tersebut tidak sesuai dengan tujuan dan prinsip organisasi, kondisi ini sangat potensial menimbulkan konflik. Baker (1977) berpendapat bahwa profesi akuntan telah dikarakteristikan sebagai profesi yang memiliki potensi terjadinya konflik.

Dengan demikian pengendalian yang mendasari perilaku profesional berbeda dengan yang mendasari organisasi birokratis (Scott, 1966 dalam Dwi Fitri Puspa & Bambang Riyanto, 1999). Aranya dan Ferris (1984) menyatakan bahwa jika terdapat ketidaksesuaian tujuan tinggi maka akan berdampak pada OPC yang tinggi, sebaliknya jika ketidaksesuaian tujuan rendah, maka OPC juga akan menjadi rendah (Aranya dan Ferris, 1984)

2.1.7. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja menurut Locke (1976) dalam Luthans (1995) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan merupakan hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan dan pengalaman kerja. Luthans (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, respon emosional terhadap situasi kerja. Hal ini bersifat abstrak, tapi dapat dirasakan. Kedua, seberapa baik *outcome* dapat memenuhi apa yang diharapkan. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap yang saling berkaitan.

Kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan dapat disebabkan karena banyak faktor berupa; pekerjaan itu sendiri, upah, kesempatan promosi, supervisi yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, maupun kondisi pekerjaan. Kalbers & Fogarty (1995) menemukan bahwa kepuasan kerja juga dapat disebabkan karena profesi pekerjaan.

Dalam organisasi KAP akuntan pemula/yunior lebih banyak kurang puas terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan level akuntan lainnya. Albrecht *et al.*, (1981) berpendapat bahwa penyebab akuntan pemula kurang puas disebabkan karena mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak memadai, hanya tersedia sedikit kesempatan untuk ikut berpartisipasi dan pujian atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan serta mereka lebih mengalami kebosanan.

2.1.8. Tekanan Kerja (*Job-related Tension*)

Tekanan kerja menggambarkan tekanan yang timbul dari keadaan *stress* psikologis di dalam lingkungan kerja (Kenis, 1979), yang dapat berupa reaksi emosional yang bersifat negatif terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan (Vossel dan Froehlich, 1979 dalam Maulana Kamal dan Ainun Na'im 2000). Tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustrasi dan kegelisahan dalam bekerja (Hopwood, 1973).

2.1.9. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Keinginan berpindah (*turnover intentions*) merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menerangkan perilaku *turnover* (Arnold &

Feldman, 1982; Hom et al., 1992; Mobley et al., 1979; Steel & Ovalle, 1984). *Turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi oleh organisasi/perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi/perusahaan pada periode tertentu. Sedangkan keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Turnover dapat terjadi karena alasan sukarela maupun tidak sukarela. Abelson (1987) mengatakan bahwa kebanyakan karyawan meninggalkan organisasi karena alasan sukarela yang dapat terdiri atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) berupa alasan karena upah yang lebih baik di tempat lain, kondisi kerja yang lebih baik di tempat lain serta adanya organisasi lain yang lebih baik. Sedangkan perpindahan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*) disebabkan oleh alasan-alasan berupa pindah ke daerah lain untuk mengikuti pasangan, perubahan arah karier individu, harus tinggal di rumah untuk menjaga anak/kehamilan (Dalton, Krackhard, dan Porter, 1981).

Keinginan berpindah akan lebih mendekati tingkat perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari. Hal ini disebabkan evaluasi individu mengenai keinginan berpindah sangat mungkin bahkan memasukkan dan mempertimbangkan tekanan pribadi yang menyebabkan timbulnya *unavoidable voluntary turnover* (Abelson, 1987). Selanjutnya dikatakan bahwa *turnover intentions* mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Jadi dalam penelitian ini *turnover intentions*

mengacu pada niat dan belum adanya tindakan aktual. Niat yang timbul dapat berupa pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, atau mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih layak di tempat lain.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Komitmen *Affective*, *Continuance*, dan Profesional Akuntan

Salah satu hal mendasar yang perlu diperhatikan adalah bahwa seseorang yang mempunyai komitmen organisasional dan profesional yang tinggi akan memberikan semua kemampuannya untuk organisasi tersebut. Berbagai penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional dan profesional pada dasarnya merupakan sikap *mutually exclusive* (McGregor *et al.*, 1989). Komitmen organisasional dan profesional juga merupakan variabel independen atau dependen. Komitmen organisasional dapat mempengaruhi komitmen profesional dan sebaliknya.

Komitmen organisasional dan profesional individu dapat diukur dengan kekuatan relatif dengan pengenalan dan keterlibatannya dalam organisasi (Aranya, Pollock & Amernic (1981). Dengan demikian karyawan yang mempunyai komitmen organisasional dan profesional yang tinggi akan membawa organisasi mencapai tujuan. Collins *et al.*, (1995) berpendapat bahwa anggota organisasi yang berloyalitas dan kesetiaan yang tinggi akan mempunyai keinginan juga yang tinggi terhadap organisasi dan pada akhirnya membuat organisasi menjadi sukses.

Dalam bidang akuntan publik Norris & Neibuhr (1983) menemukan bahwa akuntan publik dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempunyai

komitmen organisasional yang tinggi. Hasting & Hinings (1970) menemukan bahwa akuntan yang bekerja pada industri mempunyai tingkat kesetiaan yang rendah terhadap profesi dibandingkan dengan akuntan yang bekerja di KAP. Aranya dan Ferris (1984) juga menemukan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasional dan komitmen profesional antara akuntan yang bekerja di organisasi profesi dengan akuntan yang bekerja di organisasi nonprofesi.

Bertolak dari uraian tersebut selanjutnya dapat dikatakan bahwa komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan komitmen profesional akuntan yang bekerja di KAP akan berbeda dengan akuntan di industri. Untuk itu dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1a: Komitmen affective akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi daripada akuntan di Industri.

H1b: Komitmen continuance akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi daripada akuntan di Industri.

H1c: Komitmen profesional antara akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi daripada akuntan di Industri.

2.2.2. Pengaruh Komitmen *Affective*, Komitmen *Continuance*, dan Komitmen Profesional Terhadap OPC

Teori peran yang dikemukakan oleh Khan (1964) yang menyatakan bahwa konflik dapat terjadi bila seorang individu mengalami dua tekanan atau lebih pada saat bersamaan. Bila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami konflik sehingga tidak mematuhi lainnya (Wolfe & Snoke, 1962).

Ada beberapa faktor penyebab konflik. Raelin *et al.*, (1985) mengemukakan tiga penyebab ketidaksesuaian peran. Pertama, para profesional

secara kontinyu menuntut adanya otonomi terhadap pekerjaan itu sendiri dan kondisi kerja mereka. Kedua, profesional cenderung bertanggung jawab terhadap profesi yang dipilihnya dan berpihak pada profesi tersebut ketimbang kepada organisasi tempat mereka bekerja. Ketiga, profesional setia kepada norma dan standar yang ditetapkan oleh atasan mereka dalam organisasi tempat mereka bekerja. McGregor *et al.*, (1986) berpendapat bahwa penyebab konflik antara profesional dan birokratis adalah karena profesional yang bekerja dalam organisasi merupakan subjek dari sumber kekuasaan yang memiliki dua legitimasi yaitu kekuasaan profesional dan kekuasaan birokratis.

Berbagai penyebab tersebut mempertentangkan adanya komitmen kepada organisasi dan komitmen kepada profesi. Dalam menjalankan fungsinya sebagai profesional, maka seseorang tidak dapat menjalankan dua komitmen sekaligus. Komitmen organisasional dan komitmen profesional dapat bersifat *mutually exclusive*. Dengan demikian pilihan terhadap komitmen organisasi akan meniadakan pilihan terhadap komitmen profesional (McGregor *et al.*, 1986). Kedua komitmen tersebut tidak dapat diperankan oleh seorang profesional secara bersamaan, sehingga akan menimbulkan OPC (Aranya dan Ferris, 1984; Aranya *et al.*, 1981).

Dalam bidang auditor internal Harrel *et al.*, (1986) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dengan OPC, dan komitmen profesional berpengaruh negatif dengan OPC. Dalam akuntan publik Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional berpengaruh positif dengan OPC. Sedangkan dalam bidang akuntan

manajemen McGregor *et al.*, (1989) menemukan bahwa OPC juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan komitmen profesional. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan OPC dan komitmen profesional berpengaruh tidak signifikan dengan OPC.

Dengan beranggapan bahwa komitmen organisasional yang digunakan adalah bersifat unidimensional berpengaruh terhadap OPC, maka penelitian ini juga beranggapan bahwa komitmen dengan menggunakan dimensi ganda juga akan berpengaruh terhadap OPC. Untuk itu dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H2: Komitmen affective berpengaruh negatif terhadap OPC akuntan.

H3: Komitmen continuance berpengaruh negatif terhadap OPC akuntan.

H4: Komitmen professional berpengaruh negatif terhadap OPC akuntan.

Organisasi dalam tingkat tertentu berharap untuk memberikan kesempatan kepada para profesional untuk bertindak sesuai dengan pertimbangan profesional. Montagna (1968) beranggapan bahwa organisasi profesi secara aktual cenderung untuk berkurang daripada organisasi lain disebabkan kemampuan untuk mengandalkan pengendalian informal berasosiasi dengan anggota profesional. Dengan demikian dalam organisasi profesi, tujuan-tujuan profesional secara umum lebih dekat kepada tujuan organisasi. Hubungan antara komitmen organisasional dan profesional akan lebih sesuai untuk karyawan dalam lingkungan organisasi profesi daripada di lingkungan organisasi nonprofesi. Bila kedua hal ini sesuai, dalam arti bila adanya kesesuaian antara tujuan organisasional dan tujuan profesional, maka akan mengurangi OPC.

Konsekuensinya adalah bahwa bila tingkat komitmen organisasional dan profesional dari pekerjaan profesional dalam organisasi profesi adalah tinggi,

maka OPC yang dialami akan rendah, bila dibandingkan dengan organisasi nonprofesi. Sebaliknya jika tingkat komitmen organisasional dan profesional dari pekerjaan profesional dalam organisasi nonprofesi adalah tinggi, maka OPC juga akan meningkat (Hall, 1968). Aranya dan Ferris (1984) menemukan bahwa OPC yang dialami oleh akuntan yang bekerja di organisasi profesi lebih rendah dibandingkan dengan akuntan yang bekerja di organisasi nonprofesi. Dengan demikian hipotesis kelima dinyatakan sebagai berikut:

H5: OPC dari akuntan yang bekerja di KAP akan cenderung lebih rendah dibandingkan dengan akuntan yang bekerja di industri.

2.2.3. Hubungan OPC Dengan Konsekuensinya

Teori peran (*role theory*) menyatakan bahwa individu yang berhadapan dengan tingkat konflik peran dan ketidakjelasan peran yang tinggi akan mengalami kecemasan, menjadi lebih tidak puas dalam melakukan pekerjaan dengan kurang efektif dibanding individu lain (Rizzo *et al.*, 1977 dalam Dyah Sih Rahayu, 2002). Terdapat tiga konsekuensi yang potensial dari konflik peran dan ketidakjelasan peran yaitu kepuasan kerja, tekanan kerja, dan keinginan untuk berpindah.

Beberapa penelitian lain juga telah menghubungkan OPC dengan konsekuensinya, misalnya kepuasan kerja, dan keinginan berpindah (Aranya & Ferris, 1984; Harrell *et al.*, 1986; dan McGregor *et al.*, 1989). Namun, penelitian-penelitian tersebut tidak memasukkan tekanan kerja sebagai akibat terjadinya OPC. Dengan berasumsi pada tiga konsekuensi yang dikemukakan oleh Rizzo *et al.*, (1977) dalam Dyah Sih Rahayu (2002) maka penelitian ini akan mencoba untuk memasukkan variabel tekanan kerja.

2.2.3.1. Kepuasan Kerja

Banyak faktor dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Smith *et al.*, (1969) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. Selain itu kepuasan kerja juga disebabkan karena ada konflik yang timbul, misalnya karena konflik peran (Sorensen dan Sorensen, 1974; Van Sell *et al.*, 1981; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; Dyah Sih Rahayu, 2002), atau karena konflik antara organisasi dan profesi (Harrel *et al.*, 1986, Aranya dan Ferris, 1984; McGregor *et al.*, 1989).

Sorensen dan Sorensen (1974) menemukan bahwa konflik peran akuntan (antara norma birokratik dan profesi) berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Van Sell *et al.*, 1981; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; Dyah Sih Rahayu 2002, menemukan bahwa konflik peran berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Harrell *et al.*, 1986; Aranya dan Ferris, 1984; dan McGregor *et al.*, 1989 menemukan bahwa OPC mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dirumuskan hipotesis keenam sebagai berikut:

H6: OPC berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja akuntan.

2.2.3.2. Tekanan Kerja

Tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan frustrasi dan kegelisahan dalam bekerja (Hopwood, 1973). Adanya tekanan kerja akan sangat berkaitan dengan kondisi psikologis maupun psikis seseorang (Rizzo *et al.*, 1977). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berhubungan dengan tekanan kerja. Van Sell *et al.*, 1981; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; dan Dyah Sih

Rahayu, 2002 menemukan bahwa konflik peran berhubungan positif dengan tekanan kerja. Uraian tersebut selanjutnya dirumuskan hipotesis ketujuh yaitu;

H7: OPC berpengaruh positif dengan tekanan kerja akuntan.

2.2.3.3. Keinginan Berpindah

Keinginan berpindah yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat berupa keinginan berpindah ke dalam atau keluar. Keinginan berpindah ke dalam misalnya berpindah dari satu bagian/departmen ke bagian/departemen lain. Sedangkan keinginan berpindah keluar misalnya ingin pindah ke organisasi/perusahaan lain yang lebih baik, dengan alasan misalnya ingin mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, upah yang lebih baik, atau mencari suasana baru (Abelson, 1987).

Keinginan berpindah juga dipengaruhi oleh konflik yang terjadi dalam organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan OPC yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap keinginan berpindah. Sorensen dan Sorensen, 1974; Van Sell *et al.*, 1981; Jacson & Schuler, 1985; Senatra, 1980; Dyah Sih Rahayu, 2002 menemukan bahwa konflik peran akuntan berhubungan positif dengan keinginan berpindah. Harrell *et al.*, 1986; Aranya dan Ferris, 1984; McGregor *et al.*, 1989 menemukan bahwa OPC mempunyai hubungan positif dengan keinginan berpindah. Berdasarkan uraian tersebut selanjutnya dirumuskan hipotesis kedelapan.

H8: OPC berpengaruh positif dengan keinginan berpindah akuntan.

2.2.4. Kerangka Pemikiran Teoretis

Bertolak dari kajian teoritis dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa ada berbagai variabel yang dapat berpotensi menimbulkan konflik dalam organisasi. Penelitian ini ingin menganalisis variabel anteseden yaitu komitmen *affective*, *continuance*, dan profesional terhadap OPC dan konsekuensinya terhadap akuntan yang berkerja di KAP dan Industri.

Penelitian sebelumnya mendukung pernyataan bahwa OPC dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan profesional individu (Harrell *et al.*, 1986; Aranya dan Ferris, 1984; McGregor *et al.*, 1989). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan profesional mempunyai hubungan positif dengan OPC (Aranya dan Ferris, 1984). Sementara penelitian lain menunjukkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif (Harrell *et al.*, 1986) dan negatif (McGregor *et al.*, 1989) dengan OPC serta komitmen profesional mempunyai hubungan negatif (Harrell *et al.*, 1986), dan tidak signifikan (McGregor *et al.*, 1989) dengan OPC. Beberapa penelitian tersebut menggunakan komitmen organisasi yang bersifat unidimensional. Sedangkan penelitian ini menggunakan komitmen organisasi dengan dimensi ganda yaitu komitmen *affective* dan *continuance* dari Meyer dan Allen (1984). Diharapkan komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* berpengaruh negatif dengan OPC.

Beberapa penelitian juga telah menghubungkan OPC dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja dianggap sebagai ukuran dari sejauhmana pekerjaan dapat memuaskan kebutuhan spesifik individual (Porter, 1961 dalam McGregor *et al.*, 1989). Ada yang mengartikan kepuasan kerja dengan beberapa aspek

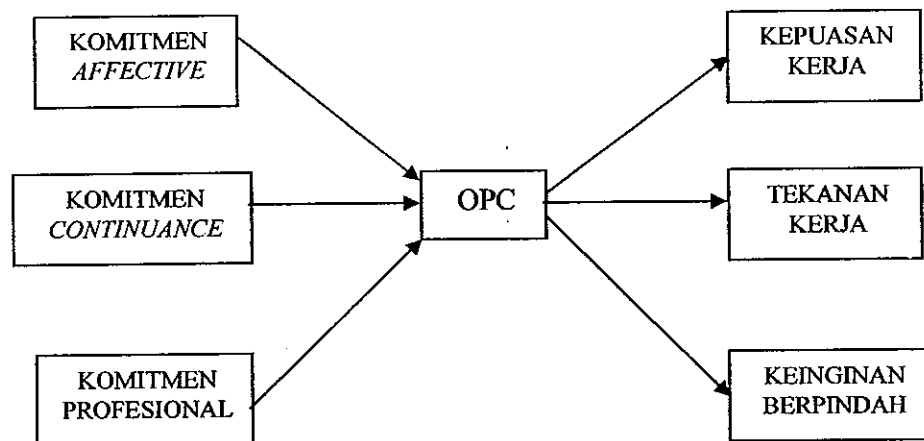
pekerjaan tertentu seperti gaji atau kualitas supervisi (Albrecht *et al.*, 1981). Selain itu, peneliti lainnya menilai kepuasan kerja dengan meminta karyawan untuk mengidentifikasi level kepuasan mereka dengan pekerjaannya (Harrell *et al.*, 1986). Kepuasan kerja pada akhirnya dianggap relevan untuk penelitian ini dan mempunyai hubungan negatif dengan OPC.

OPC yang diterima akuntan juga akan mengakibatkan adanya tekanan kerja akuntan. Tekanan kerja yang timbul dalam diri akuntan diharapkan akan mempunyai hubungan positif dengan OPC.

Selain konsekuensi OPC terhadap kepuasan kerja dan tekanan kerja, beberapa peneliti juga menghubungkan konsekuensi OPC dengan keinginan berpindah dari organisasi tempat mereka bekerja. Sangat sukar dalam mengukur perpindahan aktual dari seorang karyawan. Untuk itu penelitian ini menggunakan adanya niat atau keinginan untuk meninggalkan organisasi sebagai pengganti perpindahan aktual. Keinginan berpindah diharapkan memiliki hubungan positif dengan OPC.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka dengan menggunakan variabel anteseden dan konsekuensi yang diusulkan, kerangka penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut.

Gambar 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN



BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan bab ini akan diawali dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya dengan mengetahui populasi penelitian akan ditentukan jumlah sampel yang dibahas dalam prosedur penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta prosedur pengumpulan data. Pembahasan akan dilanjutkan dengan instrumen-instrumen yang digunakan dan pengukurannya, serta metode statistik untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang disajikan pada bab sebelumnya.

3.1. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi penelitian adalah para akuntan yang bekerja di KAP dan Industri pada empat kota besar di pulau Jawa yaitu Jakarta, Surabaya, Bandung, dan Semarang. Populasi untuk keduanya tidak diketahui. Nama dan alamat KAP diambil dari direktori KAP tahun 2001-2002 yang diterbitkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) bekerja sama dengan direktorat pembinaan dan jasa penilai Dirjen Lembaga Keuangan Departemen Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan nama dan alamat perusahaan diambil dari *Top Companies & Big Groups in Indonesia* dan *Indonesian Capital Market Directory 2001*.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode nonprobabilitas yaitu *convenience sampling*. Pengambilan sampel dengan cara ini karena elemen populasi yang dipilih sebagai subjek sampel adalah tidak terbatas sehingga ada kebebasan di dalam memilih sampel. Namun, jumlah sampel yang dipilih harus memenuhi syarat *structural equation model (SEM)*, yaitu sampel minimum sebanyak 100 (Hair, *et al.*, 1998).

3.2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan untuk dianalisis adalah data primer berupa persepsi para akuntan tentang variabel-variabel yang akan diteliti yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, komitmen profesional, OPC, kepuasan kerja, tekanan kerja dan keinginan berpindah. Sumber data adalah para profesional akuntan yang bekerja pada KAP dan Industri di Jakarta, Surabaya, Bandung dan Semarang.

3.3. Prosedur Pengumpulan Data

Data dihimpun melalui penyebaran kuesioner dengan *mail survey*, dan *contact person*. *Mail survey* dilakukan untuk KAP dan Industri yang tidak dapat dijangkau seperti Jakarta, Bandung dan Surabaya. Kuesioner yang diantar langsung dan kontak person dilakukan untuk beberapa KAP dan Industri di Jakarta (terutama KAP empat besar) dan Semarang.

Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan tertutup dan terdiri atas tujuh bagian. Bagian pertama sampai keenam berisikan pertanyaan-pertanyaan tentang variabel-variabel penelitian. Bagian ketujuh berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan demografi responden.

Masing-masing kuesioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kuesioner yang ditujukan kepada responden. Permohonan tersebut berisikan identitas peneliti, maksud penelitian yang dilakukan dan jaminan kerahasiaan data penelitian. Kuesioner juga disertai dengan surat balasan dengan izin dari Kantor Pos Besar Semarang sehingga responden tidak perlu untuk membubuhkan perangko balasan.

Kuesioner dikirim dalam bentuk paket. Setiap paket kuesioner disertai dengan izin penelitian dari program studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang dan dialamatkan kepada *managing partner* untuk KAP serta manajer administrasi/kepala bagian personalia untuk industri.

Paket kuesioner yang dikirim untuk KAP berukuran besar (*big four*) berjumlah 20 eksemplar ($4 * 20 = 80$ eksemplar) dengan pertimbangan bahwa KAP besar mempunyai staf profesional akuntan yang besar dibandingkan dengan KAP lainnya. Untuk KAP lainnya terdiri dari 35 KAP berisi @ 5 eksemplar (140 eksemplar), dan 3 KAP berisi @ 10 eksemplar (30 eksemplar) sehingga total jumlah kuesioner ke KAP adalah 250 eksemplar. Sedangkan paket kuesioner untuk akuntan yang bekerja di industri terdiri dari 25 perusahaan berisi @ 8 eksemplar (200 eksemplar), 7 perusahaan berisi @ 10 eksemplar (70 eksemplar), dan 6 perusahaan berisi @ 5 eksemplar (30 eksemplar), sehingga total jumlah kuesioner ke Industri adalah 300 eksemplar.

3.4. Definsi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini variabel anteseden yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance*, dan komitmen profesional, sedangkan variabel dependen adalah OPC. Selain itu variabel OPC adalah sebagai variabel independen dan variabel dependen adalah kepuasan kerja, tekanan kerja, dan keinginan berpindah.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan instrumen yang diadopsi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Instrumen untuk mengukur komitmen *affective*, dan komitmen *continuance* diambil dari Meyer dan Allen

(1984) dan telah direvisi oleh Meyer *et al.* (1993). Variabel Komitmen *professional* menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Porter *et al.*, (1974) dan telah dimodifikasi oleh Aranya dan Ferris (1984). Instrumen variabel OPC dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984). Variabel kepuasan kerja menggunakan instrumen yang dikembangkan Brayfield dan Rothe (1951) dan telah digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Variabel tekanan kerja menggunakan instrumen dari Lysonski (1985), dan variabel keinginan berpindah menggunakan instrumen dari Kalbers dan Fogarty (1995).

3.4.1. Komitmen Affective (*Affective Commitment*)

Komitment *affective* berkaitan dengan identifikasi individu dengan tujuan-tujuan organisasi. Hackett *et al.*, (1994) menjelaskan bahwa individu meneruskan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi karena keinginan mereka sendiri. Keinginan ini didasarkan pada tingkat identifikasi individu dengan organisasi atau perusahaan dan kesediaan mereka untuk membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuannya.

Variabel komitmen *affective* diukur dengan menggunakan instrumen 6 item dari *The Affective Commitment Scale-ACS* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) yang telah dimodifikasi oleh Meyer *et al.*, (1993). Meyer & Allen (1984) memperoleh koefisien alfa 0,84. Responden diminta untuk mengindikasikan sejauhmana menyetujui dengan 6 item. Skala yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin yaitu mulai dari sangat tidak setuju diberi angka 1 sampai sangat setuju diberi angka 7. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai komitmen *affective* yang sangat tinggi terhadap organisasi.

Skor yang rendah menunjukkan responden mempunyai komitmen *affective* yang sangat rendah terhadap organisasi.

3.4.2. *Komitmen Continuance (Continuance Commitment)*

Komitmen *continuance* mencerminkan *site bets* dari seseorang yang menimbulkan kecenderungan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi dikarenakan seseorang tidak punya pilihan untuk melakukan tindakan yang lain (Meyer dan Allen, 1984). Komitmen *continuance* timbul karena adanya teori *site bets* yang dikembangkan oleh Becker (1960) dalam Meyer dan Allen (1984) yang mengatakan bahwa individu tetap bekerja di suatu organisasi, mereka mengakumulasikan *benefit*-nya atau manfaat yang lebih (memberi beban biaya yang lebih besar jika keluar) yang dapat mencegah mereka mencari pekerjaan lain.

Komitmen *continuance* diukur dengan menggunakan instrumen 6 item dari *The Continuance Commitment Scale-CCS* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984) dan telah dimodifikasi oleh Meyer *et al.*, (1993). Meyer & Allen (1984) memperoleh koefisien alfa 0,73. Skala yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin. Responden diminta untuk mengidentifikasi tingkat respon mereka terhadap item-item tersebut dengan memilih jawaban mulai dari sangat tidak setuju (skor 1) sampai sangat setuju (skor 7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai komitmen *continuance* yang sangat tinggi terhadap organisasi. Skor yang rendah menunjukkan responden mempunyai komitmen *continuance* yang sangat rendah terhadap organisasi.

3.4.3. Komitmen Profesional (*Professional Commitment*)

Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikan sebagai (1) adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi; (2) kesediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi; dan (3) adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979).

Variabel komitmen profesional diukur dengan menggunakan instrumen 15 item yang dikembangkan oleh Porter *et al.*, (1974) yang telah direvisi oleh Aranya dan Ferris (1984) dengan menggantikan kata “organisasi” dengan “profesi”. Responden diminta untuk mengindikasikan sejauhmana menyetujui dengan 15 item tersebut. Koefisien alfa yang diperoleh Aranya & Ferris (1984) adalah 0,88. Skala yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin yaitu mulai dari sangat tidak setuju diberi angka 1 sampai sangat setuju diberi angka 7. Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai komitmen yang sangat tinggi terhadap profesi. Skor yang rendah menunjukkan responden mempunyai komitmen yang sangat rendah terhadap profesi.

3.4.4. Konflik Organisasional-Profesional (*Organizational-Professional Conflict*)

Variabel OPC dialami bila seorang profesional bekerja dalam organisasi merupakan subjek dari dua sumber kekuasaan yang memiliki legitimasi yang berbeda-beda dan bertentangan yaitu kekuasaan profesional dan kekuasaan birokratis (McGregor *et al.*, (1989). Aranya dan Ferris (1984) berpendapat bahwa

OPC merupakan keterlibatan akuntan profesional yang secara khusus diduga bahwa konflik timbul dari hubungan antara komitmen organisasional dan profesional.

Variabel ini diukur dengan dua item untuk menilai secara langsung tingkat OPC yang dikembangkan oleh Aranya dan Ferris (1984). Responden diminta untuk mengindikasikan tingkat persetujuan mereka terhadap item tersebut. Skala yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mengalami OPC tinggi dan skor yang rendah menunjukkan responden mengalami OPC yang rendah.

3.4.5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja individu akuntan yang bekerja pada organisasi profesi dan nonprofesi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka (Porter *et al.*, 1974).

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 7 item instrumen yang dikembangkan oleh Brayfield dan Rothe (1951) sebagaimana yang digunakan oleh Kalbers dan Fogarty (1995). Koefisien reliabilitas yang diperoleh Brayfield dan Rothe (1951) dengan Spearman-Brown adalah 0,87. Responden diminta untuk mengindikasikan seberapa setuju dengan item tersebut. Skala yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mengalami

kepuasan kerja yang tinggi dan skor yang rendah menunjukkan responden mengalami kepuasan kerja yang rendah.

4.4.6. Tekanan Kerja (*Job-related Tension*)

Tekanan kerja adalah seberapa jauh kesehatan akuntan dipengaruhi oleh pekerjaannya. Responden diminta untuk mengindikasikan seberapa jauh persetujuan dan ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan-pernyataan yang berhubungan antara pekerjaan dan kesehatan.

Instrumen terdiri atas 8 item yang diadopsi dari Lysonski (1985) dalam Dyah Sih Rahayu (2002). Skala yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin mulai dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai tekanan kerja yang tinggi dan skor yang rendah menunjukkan responden mempunyai tekanan kerja yang rendah.

4.4.7. Keinginan Berpindah (*Turnover Intentions*)

Keinginan berpindah kerja merupakan cerminan individu meninggalkan organisasi untuk mencari alternatif pekerjaan lain. *Turnover intentions* dalam penelitian ini didasarkan pada niat/keinginan dan bukan perpindahan aktual. Variabel ini diukur dengan tiga item instrumen yang dikembangkan oleh kalbers dan Fogarty (1995). Responen diminta untuk mengindikasikan tingkat persetujuan mereka terhadap item-item tersebut. Skala yang digunakan adalah skala Likert tujuh poin mulai dari sangat tidak mungkin (1) sampai sangat mungkin (7). Skor yang tinggi menunjukkan bahwa responden mempunyai niat berpindah yang tinggi dan skor yang rendah menunjukkan responden mempunyai niat berpindah yang rendah.

3.5. Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk melihat gambaran umum tentang variabel penelitian. Analisis ini disajikan dalam bentuk *mean*, median, kisaran teoretis dan aktual, serta deviasi standar.

3.5.2. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan beberapa alat uji. Hipotesis 1 dan 5 diuji dengan menggunakan *t-test*. Hipotesis 2, 3, 4, 6, 7, dan 8 diuji dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*). Pengujian dengan model ini dengan pertimbangan bahwa SEM memiliki kemampuan untuk menggabungkan model pengukuran (*measurement model*) dengan model struktur (*structural model*) secara simultan dan efisien bila dibandingkan dengan teknik lain (Hair *et al.*, 1998). Menurut Augusty Ferdinand (2002) bahwa model pengukuran ditujukan untuk dapat mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor. Sedangkan model struktur berkenaan dengan model hubungan yang membentuk atau menjelaskan kasualitas antara faktor.

Penggunaan SEM terdiri dari tujuh tahapan (Hair *et al.*, 1998). Ketujuh langkah tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori.
2. Pengembangan diagram alur untuk menunjukkan hubungan kasualitas.
3. Konversi diagram alur ke dalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran.

4. Pemilihan matriks input dan teknik estimasi atas model yang dibangun.
5. Menilai Masalah identifikasi.
6. Evaluasi model.
7. Interpretasi dan modifikasi model.

Penjelasan atas masing-masing langkah tersebut diuraikan secara singkat sebagai berikut:

Langkah pertama: pengembangan model berbasis teori.

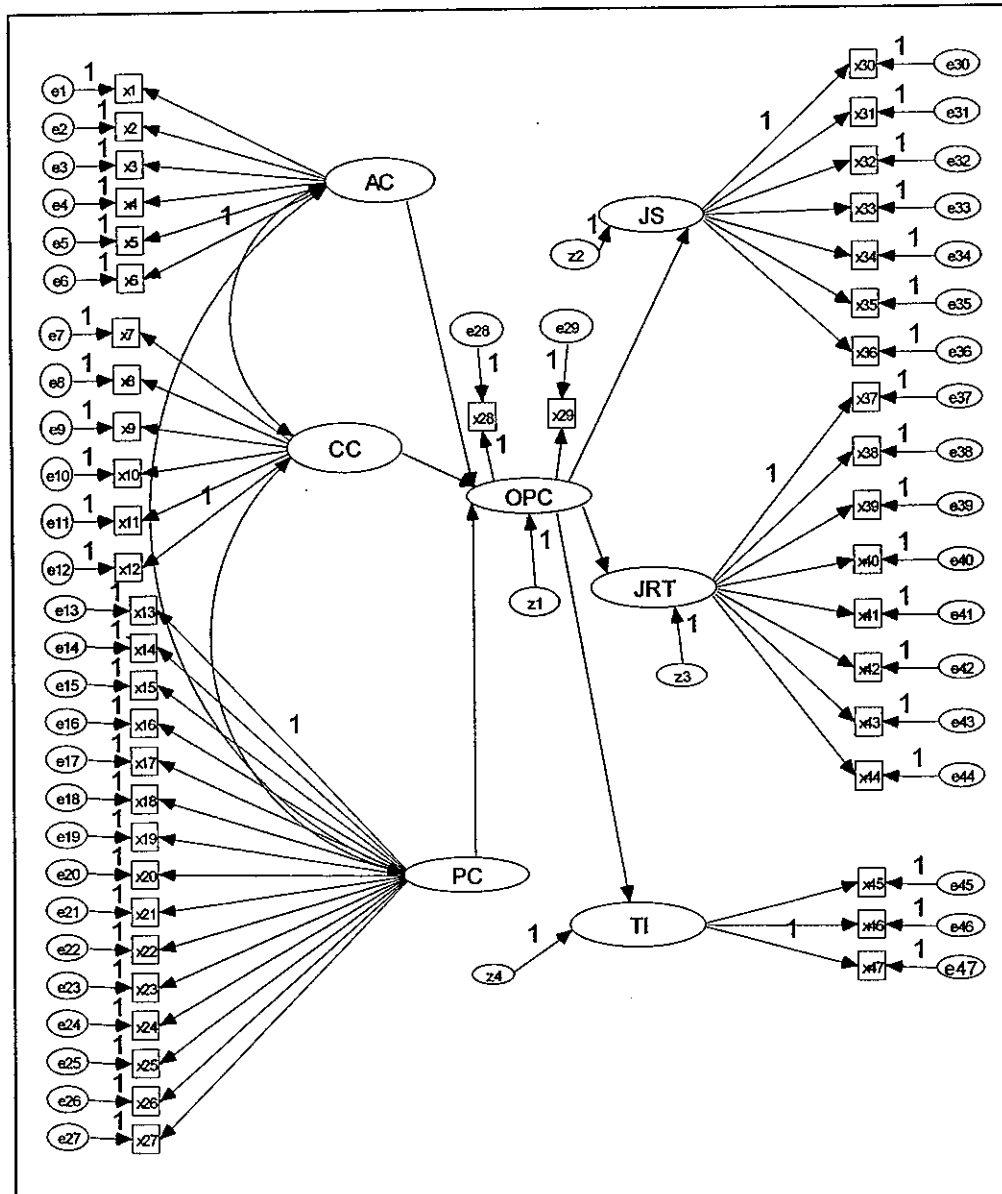
Pada dasarnya SEM merupakan sebuah *confirmatory technique*. Teknik ini digunakan untuk menguji sebuah teori atau mungkin sebuah teori yang telah dikembangkan sejak lama. Untuk itu syarat ini paling penting sebelum menggunakan SEM (Augusty Ferdinand, 2002). Kajian teori yang mendasari konstruk dan dimensi-dimensi yang akan diteliti telah dijelaskan sebelumnya dalam telaah teoritis dan kerangka pemikiran.

Langkah kedua: Pengembangan diagram alur (*path diagram*).

Diagram alur diperlukan untuk menggambarkan hubungan kasualitas yang ingin diuji. Terdapat tiga konstruk eksogen yaitu komitmen *affective*, komitmen *continuance* dan komitmen profesional, dan empat konstruk endogen yaitu OPC. Sedangkan konstruk eksogen lainnya adalah OPC dan konstruk endogennya adalah kepuasan kerja, tekanan kerja, dan keinginan berpindah.

Bentuk hubungan kasualitas antar konstruk penelitian dan bentuk persamaan strukturalnya seperti terdapat pada gambar 2.

GAMBAR 3.1
 DIAGRAM ALUR
 ANALISIS VARIABEL-VARIABEL ANTESEDEN DAN
 KONSEKUENSI OPC AKUNTAN



Langkah ketiga: Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Persamaan dari model diagram alur terdiri atas persamaan-persamaan struktural dan persamaan spesifikasi model pengukuran. Persamaan struktural dari model diagram alur dinyatakan sebagai berikut:

$$OPC = \beta_1 AC + \beta_1 CC + \beta_2 PC + Z_1$$

$$JS = \beta_1 OPC + Z_2$$

$$JRT = \beta_1 OPC + Z_3$$

$$TI = \beta_1 OPC + Z_4$$

dimana: AC = *Affective Commitment*

CC = *Continuance Commitment*

PC = *Professional Commitment*

OPC = *Organizational-Professional Conflict*

JS = *Job Satisfaction*

JRT = *Job-related Tension*

TI = *Turnover Intentions*

Persamaan spesifikasi terhadap model pengukuran yaitu:

Konstruk eksogen *Affective Commitment* (AC)

$$X_1 = \lambda_1 AC + e_1 \quad X_4 = \lambda_4 AC + e_4$$

$$X_2 = \lambda_2 AC + e_2 \quad X_5 = \lambda_5 AC + e_5$$

$$X_3 = \lambda_3 AC + e_3 \quad X_6 = \lambda_6 AC + e_6$$

Konstruk eksogen *Continuance Commitment* (CC)

$$X_7 = \lambda_7 CC + e_7 \quad X_{10} = \lambda_{10} CC + e_{10}$$

$$X_8 = \lambda_8 CC + e_8 \quad X_{11} = \lambda_{11} CC + e_{11}$$

$$X_9 = \lambda_9 CC + e_9 \quad X_{12} = \lambda_{12} CC + e_{12}$$

Konstruk eksogen *Professional Commitment* (PC)

$$X_{13} = \lambda_{13} PC + e_{13} \quad X_{18} = \lambda_{18} PC + e_{18} \quad X_{23} = \lambda_{23} PC + e_{23}$$

$$X_{14} = \lambda_{14} PC + e_{14} \quad X_{19} = \lambda_{19} PC + e_{19} \quad X_{24} = \lambda_{24} PC + e_{24}$$

$$X_{15} = \lambda_{15} PC + e_{15} \quad X_{20} = \lambda_{20} PC + e_{20} \quad X_{25} = \lambda_{25} PC + e_{25}$$

$$X_{16} = \lambda_{16} PC + e_{16} \quad X_{21} = \lambda_{21} PC + e_{21} \quad X_{26} = \lambda_{26} PC + e_{26}$$

$$X_{17} = \lambda_{17} PC + e_{17} \quad X_{22} = \lambda_{22} PC + e_{22} \quad X_{27} = \lambda_{27} PC + e_{27}$$

Konstruk endogen *Organizational-Professional Conflict (OPC)*

$$X_{28} = \lambda_{28}OPC + e_{28}$$

$$X_{29} = \lambda_{29}OPC + e_{29}$$

Konstruk eksogen kedua adalah *Organizational-Professional Conflict (OPC)*

$$X_{28} = \lambda_{28}OPC + e_{28} \quad X_{29} = \lambda_{29}OPC + e_{29}$$

Konstruk endogen *Job Satisfaction (JS)*

$$X_{30} = \lambda_{30}JS + e_{30}$$

$$X_{34} = \lambda_{34}JS + e_{34}$$

$$X_{31} = \lambda_{31}JS + e_{31}$$

$$X_{35} = \lambda_{35}JS + e_{35}$$

$$X_{32} = \lambda_{32}JS + e_{32}$$

$$X_{36} = \lambda_{36}JS + e_{36}$$

$$X_{33} = \lambda_{33}JS + e_{33}$$

Konstruk endogen *Job-related Tension (JRT)*

$$X_{37} = \lambda_{37}JRT + e_{37}$$

$$X_{41} = \lambda_{41}JRT + e_{41}$$

$$X_{38} = \lambda_{38}JRT + e_{38}$$

$$X_{42} = \lambda_{42}JRT + e_{42}$$

$$X_{39} = \lambda_{39}JRT + e_{39}$$

$$X_{43} = \lambda_{43}JRT + e_{43}$$

$$X_{40} = \lambda_{40}JRT + e_{40}$$

$$X_{44} = \lambda_{44}JRT + e_{44}$$

Konstruk endogen *Turnover Intentions (TI)*

$$X_{45} = \lambda_{45}TI + e_{45}$$

$$X_{46} = \lambda_{46}TI + e_{46}$$

$$X_{47} = \lambda_{47}TI + e_{47}$$

Langkah keempat: Memilih matriks Input dan Estimasi Model

SEM hanya menggunakan matriks varians-kovarians atau matriks korelasi sebagai data masukan untuk keseluruhan estimasi. Hair *et al.*, (1998) menyarankan untuk menggunakan matriks varians-kovarians. Untuk itu penelitian ini menggunakan matriks varians-kovarians. Dalam langkah keempat perlu juga mempertimbangkan ukuran sampel. Hair *et al.*, (1998) menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah 100 – 200.

Teknik estimasi yang dipilih adalah *maximum likelihood estimate (ML)* yang tersedia dalam AMOS 4.0. Estimasi dilakukan melalui dua tahap yaitu:

1. *Estimasi model pengukuran.*

Untuk menguji *unidimensional* dari konstruk eksogen dan endogen digunakan teknik *confirmatory factor analysis*. Jika probabilitas yang dihasilkan signifikan, berarti hipotesis yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matriks kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak atau hipotesis nol diterima. Untuk maksud tersebut digunakan uji-t terhadap *regression weight*. Jika *critical ratio* (CR) > 2,0 menunjukkan variabel-variabel tersebut secara signifikan merupakan dimensi dari variabel laten yang dibentuk (Augusty Ferdinand, 2002).

2. *Model Struktur Persamaan*

Estimasi terhadap model struktur persamaan dilakukan dengan menganalisis *full model* untuk melihat kesesuaian model dan hubungan kasualitas yang dibangun dengan model yang diuji. Jika tingkat signifikansi terhadap *chi square* (χ^2) adalah $p \geq 0,05$, maka model tersebut sesuai dengan data yang tersedia.

Langkah kelima: Kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah masalah mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Masalah identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala seperti, Augusty Ferdinand (2002): (1) *standar error* yang sangat besar untuk satu atau beberapa koefisien, (2) adanya *varians error* yang negatif, dan (3) korelasi yang tinggi antar koefisien (misalnya > 0,9). Solusi yang dilakukan dengan memberikan lebih banyak konstrain pada model yang dianalisis.

Langkah keenam: Evaluasi kriteria *goodness-of-fit*

Pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit* dengan cara:

- a. Mengevaluasi asumsi normalitas data.
- b. Mengevaluasi munculnya *outliers* yang dapat berbentuk *univariate outliers* dan *multivariate outliers*. *Univariate outliers* dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas (di atas 80 observasi), dengan pedoman bila nilai ambang batas dari *z-score* berada pada rentang 3 sampai dengan 4 (Hair *et al.*, 1998). Sedangkan *multivariate outliers* diuji menggunakan uji-*mahalanobis distance* dalam tabel yang dibandingkan dengan nilai χ^2 . Jika $<$ nilai *mahalanobis d-squared*, berarti responden tersebut adalah *multivariate outliers*.
- c. Mengevaluasi *multicollinearity* dan *singularity*, dimana keduanya dapat ditentukan dari determinan matriks kovarians yang sangat kecil memberi indikasi adanya masalah *multicollinearity* dan *singularity*, dan sebaliknya.
- d. Mengevaluasi kriteria *Goodness-of-fit*. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk melihat suatu model diterima atau ditolak yaitu:
 - 1). Kriteria *Chi-square* (χ^2) untuk menguji perbedaan antara matriks kovarians sampel. Keputusannya adalah jika nilai χ^2 kecil dan tidak signifikan agar hipotesis nol tidak ditolak, $\chi^2 = 0$ berarti benar-benar tidak ada perbedaan. Tingkat signifikansi yang diterima adalah 0,05. Untuk itu nilai χ^2 semakin rendah akan menghasilkan tingkat signifikansi semakin besar yang berarti bahwa matriks

input yang diprediksi dan yang sebenarnya diperlukan bagi statistik tidak berbeda.

- 2). *Significaned probability*, untuk menguji tingkat signifikansi model.
- 3). *The Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) digunakan untuk mengoreksi kecenderungan nilai *chi-square* untuk menolak nilai sampel besar. Nilai yang diterima berkisar antara 0,05 – 0,08.
- 4). *Goodness of Fit Index* (GFI). Kriterianya nilai GFI antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*better fit*). Nilai yang mendekati 1 dalam indeks menunjukkan kesesuaian yang sesuai.
- 5). *The minimum sample discrepancy fuction* (CMIN) dibagi dengan *degree of freedom* (DF) yang menghasilkan indeks CMIN/DF. Indeks CMIN/DF disebut juga χ^2 -*relatif*, karena χ^2 dibagi DF. Nilai χ^2 yang baik adalah kurang dari 2,0 atau bahkan kurang dari 3,0 merupakan indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- 7). *Tucker Lewis Index* (TLI) yang membandingkan model yang diuji dengan *baseline model*. Nilai yang direkomendasikan adalah $\geq 0,95$ dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan *very good fit*.
- 8). *Comparative Fit Index* (CFI), dengan besaran indeks antara 0-1. Semakin mendekati 1 menunjukkan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$.

Ringkasan terhadap *goodness-of-fit index* seperti tabel 3.1.

Tabel 3.1

GOODNESS OF FIT INDEX

<i>Goodness-of-fit Index</i>	<i>Recommended value for good fit model</i>
<i>Chi-square (χ^2)</i>	Lebih kecil dari χ^2 tabel
<i>Significaned Probability</i>	> 0,05
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber: Garson (2001), Hu & Bantler (1995), McCallum (1998)

- e. Mengevaluasi *Regression weight*; berguna untuk menguji kausalitas, sedangkan uji-t untuk menguji hipotesis yang dikembangkan dalam model ini yang hipotesis *null*-nya menyatakan koefisien regresi antar hubungan sama dengan nol. Melalui CR yang identik dengan uji-t dalam regresi dapat dilihat koefisien regresi yang tidak sama dengan nol, guna menerima hipotesis alternatif yang menyatakan kausalitas dalam model.
- f. Uji Reliabilitas merupakan tahap akhir. Sekaran (2000) mengatakan bahwa uji reliabilitas penting untuk melihat apakah suatu alat ukur reliabel. Evaluasinya dengan menilai unidimensionalitas dan reliabilitas. Unidimensionalitas digunakan dalam menghitung reliabilitas dari model yang menunjukkan bahwa dalam sebuah model satu dimensi, indikator-indikator yang digunakan memiliki derajat kesesuaian yang baik. Sedangkan reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator konstruk, dengan menggunakan dua cara yaitu penerimaan yang

direkomendasikan bagi *construct reliability* adalah minimum 0,70 dan 0,50 untuk *variance extracted*.

Langkah ketujuh: interpretasi dan modifikasi model.

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Untuk dilakukan modifikasi model perlu diamati melalui *standardize residuals* yang dihasilkan oleh model tersebut. Batas keamanan untuk jumlah residual adalah $\pm 2,58$ dengan nilai signifikan 5% (Hair et al., 1998). Nilai residual yang $\geq \pm 2,58$ menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Pembahasan akan dimulai dari pelaksanaan survei, deskripsi (profil) responden, statistik deskriptif variabel penelitian, serta pengujian hipotesis dan pembahasan.

4.1. Pelaksanaan Survei

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Jumlah KAP dan industri yang diikutsertakan dalam pengiriman kuesioner masing-masing berjumlah 42 KAP dan 38 perusahaan yang tersebar di kota Jakarta, Surabaya, Bandung dan Semarang.

Pengiriman kuesioner dilakukan dengan menggunakan jasa pos dan diantar langsung ke responden melalui kontak *person*. Pengiriman kuesioner melalui pos dilakukan tanggal 3 April 2003 untuk KAP dan Industri yang tidak dapat dijangkau di kota Jakarta, Surabaya, dan Bandung. Kuesioner tersebut diharapkan kembali tanggal 31 Mei 2003. Sedangkan penyampaian kuesioner melalui kontak *person* untuk beberapa KAP dan industri di Semarang dimulai tanggal 4 April 2003 sedangkan di Jakarta dimulai tanggal 8 April 2003 dan diharapkan kembali tanggal 31 Mei 2003. Sebanyak 32 paket kuesioner ke KAP dan 13 paket ke perusahaan dikirim melalui jasa pos, sedangkan 10 paket ke KAP dan 25 paket ke Industri diserahkan melalui kontak *person*. Kuesioner yang

diedarkan telah dilengkapi dengan surat permohonan penyebaran kuesioner dari program pascasarjana Magister Sains Akuntansi Undip dan surat balasan dengan ijin nomor 02/KIRBAL/SM/2002 tanggal 28 Maret 2003 dari Kantor Pos II Semarang 50000. Untuk itu responden tidak perlu membeli perangko, hanya melipat dan menstaples lalu memasukkannya ke kantor pos atau kotak surat terdekat. Sedangkan kuesioner yang diedarkan melalui kontak person di samping dilengkapi dengan surat balasan pengembaliannya juga dijemput.

Untuk meyakinkan peneliti apakah kuesioner yang telah dikirim melalui pos telah diterima oleh KAP dan perusahaan di Jakarta, maka dilakukan pengecekan melalui telepon. Cara ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat direspon atau tidak. Hasil pengecekan diperoleh keterangan dari pihak KAP dan perusahaan bahwa akan direspon. Selain itu empat KAP dan dua perusahaan menolak untuk meresponnya karena alasan kesibukan.

Sebanyak 550 kuesioner diedarkan kepada para akuntan di KAP dan industri yang masing-masing berjumlah 250 dan 300 kuesioner. Lima belas eksemplar kuesioner yang dikirim ke KAP dikembalikan karena pindah alamat, sedangkan untuk industri berjumlah 18 eksemplar. KAP yang berpartisipasi dalam mengembalikan kuesioner berjumlah 15 KAP sedangkan dari industri adalah 25 perusahaan.

Kuesioner yang kembali dari 15 KAP berjumlah 166 eskemplar 23 diantaranya tidak disertakan dalam analisis karena tidak memiliki gelar akuntan. Sisa kuesioner berjumlah 143 eksemplar tiga responden diantaranya tidak mengisi secara lengkap sehingga respon akhir dari KAP berjumlah 140 atau 59,57%.

Kuesioner yang kembali dari industri berjumlah 157 eksemplar. Sebanyak 17 responden tidak memiliki gelar akuntan sehingga sisa responden adalah 140 dan sebanyak dua responden tidak mengisi kuesioner dengan lengkap sehingga respon akhir adalah 138 responden atau 48,93%.

Dengan demikian total respon kuesioner adalah 278 eksemplar atau 53,77%. Jumlah kuesioner yang diterima adalah 323 eksemplar (62,47%) termasuk yang tidak bergelar akuntan dan kuesioner yang tidak lengkap. Jumlah tersebut terdiri dari 32 eksemplar (10,22%) kembali melalui pos tanpa kontak person. Sedangkan sisanya 291 eksemplar (90,09%) kembali karena ada kontak person. Dengan demikian melalui penelitian ini dapat dikatakan bahwa adanya kontak person akan sangat membantu di dalam merespon kuesioner. Adapun pengiriman dan penerimaan kuesioner seperti pada tabel 4.1.

TABEL 4.1.

PENGIRIMAN DAN PENERIMAAN KUESIONER

KETERANGAN	KAP	INDUSTRI	TOTAL
Jumlah kuesioner yang dikirim	250	300	550
Kembali karena pindah alamat	15	18	33
Total pengiriman	235	282	517
Kuesioner yang diterima	166	157	323
Prosentase	70,63%	55,67%	62,47%
Responden yang tidak bergelar akuntan	23	17	40
Responden yang bergelar akuntan	143	140	283
Kuesioner yang tidak lengkap	3	2	5
Kuesioner yang lengkap	140	138	278
Prosentase akhir	59,57%	48,93%	53,77%

Sumber: data primer, 2003

4.2. Profil Responden

Berdasarkan data yang terkumpul dari 278 responden diketahui bahwa 140 (50,35%) responden bekerja di KAP dan 138 (49,64%) bekerja di industri. Responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, jabatan, bidang pekerjaan, masa kerja, dan lamanya berkarier sebagai akuntan di KAP dan Industri dapat dijelaskan sesuai dengan profil responden.

Responden yang bekerja di KAP sesuai jenis kelamin adalah 74 (52,9%) pria dan 66 (47,1%) wanita. Usia responden minimum adalah 22 tahun dan maksimum 41 tahun dengan rata-rata usia adalah 27,93 tahun dan standar deviasi sangat kecil yaitu 4,50. Sebanyak 126 (90%) responden berpendidikan S1 akuntansi dan 10 (7,1%) responden berpendidikan S2 akuntansi serta 4 (2,9%) memiliki S2 lainnya. Jabatan responden di KAP terdiri atas 45 orang (32,1%) adalah akuntan junior, 40 (28,6%) akuntan senior, 24 (17,1%) menduduki jabatan supervisor, 15 (10,7%) adalah manajer sebanyak 18 (12,9%), dan sisanya 13 (9,3%) responden berada pada level partner. Dalam bidang pekerjaan sebahagian besar adalah dalam bidang *auditing* 109 (77,9%), *taxation* 17 (12,1%), MIS 8 (5,7%) dan *Consulting* 6 (4,3%). Masa kerja responden di KAP sebahagian besar telah bekerja antara 2 – 5 tahun 55 (39,3%), < 2 tahun 48 (34,3%), antara 5,1 – 10 tahun sebanyak 31 (22,1%), dan sisanya 6 (4,3%) mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun. Sedangkan lama berkarier sebagai akuntan diperoleh data bahwa 66 (47,1%) responden antara 2 – 5 tahun, 24 (24,2%) < 2 tahun, 30 (21,4%) responden antara 5,1 – 10 tahun, dan > 10 tahun sebanyak 9 (6,4%).

Responden yang bekerja di industri sebanyak 138 orang tersebar pada 25 perusahaan. Berdasarkan profil responden diperoleh data bahwa jumlah pria 83 (60,1%) dan wanita 55 (39,9%). Usia responden minimum adalah 23 tahun dan maksimum adalah 52 tahun dengan rata-rata usia adalah 29,8 tahun, deviasi standar adalah 5,39. Pendidikan responden sebagian besar adalah S1 akuntansi 122 (88,4%), S2 Akuntansi 6 (4,3%), dan S2 lainnya 10 (7,2%). Sebahagian besar dari responden masih menduduki staf pada berbagai bidang pekerjaan yaitu 92 (66,7%), jabatan supervisor 28 (20,3%), asisten manajer 11 (8%) dan sisanya menduduki jabatan sebagai manajer 7 (5,1%). Bidang pekerjaan responden tersebar pada *finance*, *accounting*, *internal auditor*/sistem pengendalian internal, *taxation*, dan MIS. Dalam bidang *accounting* 51 (37%), *finance* 34 (24,6%), *Taxation* 23 (16,7%), internal auditor/SPI 19 (13,8%), dan MIS 11 (8%). Masa kerja di perusahaan antara 2 – 5 tahun diperoleh 60 (43,5%), < 2 tahun 36 (26,1%), antara 5,1 – 10 tahun 34 (24,6%) dan > 10 tahun hanya 8 orang (5,8%). Lamanya berprofesi sebagai akuntan antara 2 – 5 tahun sebanyak 59 (42,8%), antara 5 – 10 tahun 41 (29,7%), < 2 tahun 32 (23,2%), dan > 10 tahun 6 orang (4,3%). Profil responden selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.2.

TABEL 4.2
PROFIL RESPONDEN

KETERANGAN	KAP		INDUSTRI	
	frekuensi	%	frekuensi	%
<u>Jenis Kelamin</u>				
Pria	74	52,9	83	60,1
Wanita	66	47,1	55	39,9
<u>Usia</u>				
21 – 25 tahun	49	35	26	18,8
26 – 30 tahun	69	49,3	69	50,0
31 – 35 tahun	9	6,4	26	18,8
36 – 40 tahun	11	7,9	9	6,5
41 – 45 tahun	1	0,7	5	3,6
46 – 50 tahun	1	0,7	2	1,4
> 50 tahun	0	0	1	0,7
<u>Pendidikan</u>				
S1 Akuntansi	126	90,0	122	88,4
S2 Akuntansi	10	7,1	6	4,3
S2 Lainnya	4	2,9	10	7,2
S3 Akuntansi	0	0	0	0
<u>Jabatan di KAP</u>				
Akuntan Yuniior	45	32,1	-	-
Akuntan Senior	40	28,6	-	-
Supervisor	24	17,1	-	-
Manajer	18	12,9	-	-
Partner	13	9,3	-	-
<u>Jabatan di Perusahaan</u>				
Staf	-	-	92	66,7
Supervisor	-	-	28	20,3
Asisten Manajer	-	-	11	8,0
Manajer	-	-	7	5,1
<u>Bidang Pekerjaan</u>				
Auditing	109	77,9	-	-
Taxation	17	12,1	23	16,7
MIS	8	5,7	11	8,0
Consulting	6	4,3	-	-
Finance	-	-	34	24,6
Accounting	-	-	51	37,0
SPI/Internal Auditor	-	-	19	13,8
<u>Masa Kerja</u>				
< 2 tahun	48	34,3	36	26,1
2 – 5 tahun	55	39,3	60	43,5
5,1 – 10 tahun	31	22,1	34	24,6
> 10 tahun	6	4,3	8	5,8
<u>Masa Karier sebagai Akuntan</u>				
< 2 tahun	34	24,3	32	23,2
2 – 5 tahun	66	47,1	59	42,8
5,1 – 10 tahun	31	22,1	41	29,7
> 10 tahun	9	6,4	6	4,3

Sumber: data primer 2003

4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Terdapat dua kelompok akuntan yaitu akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Data yang digunakan dalam analisis ini digabung dengan alasan bahwa keduanya berada dalam profesi yang sama dan mempunyai orientasi profesional yang tinggi (Aranya dan Ferris, 1984; Hall, 1967). Analisis penelitian didasarkan pada jumlah kuesioner yang kembali dari responden dan diisi lengkap sebanyak 278 kuesioner serta semuanya bergelar akuntan. Statistik deskriptif variabel penelitian seperti disajikan dalam tabel 4.3.

TABEL 4.3

STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Deviasi Standar
Komitmen <i>Affective</i>	6 – 42	16 – 42	29,33	5,37
Komitmen <i>Continuance</i>	6 – 42	10 – 41	21,07	4,98
Komitmen Profesional	15 – 105	33 – 99	67,25	10,33
OPC	2 – 14	3 – 12	6,75	1,75
Kepuasan Kerja	7 – 49	7 – 43	29,63	6,00
Tekanan Kerja	8 – 56	8 – 56	39,58	8,94
Keinginan Berpindah	3 – 21	3 – 21	12,27	3,73

Sumber: Data primer diolah, 2003

Berdasarkan tabel 4.3. diperoleh hasil bahwa jawaban responden untuk variabel komitmen *affective* dengan kisaran antara 16 – 42 dan nilai rata-rata jawaban adalah 29,33 serta deviasi standar sebesar 5,37. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel komitmen *affective* menyebar dan mempunyai tingkat komitmen cenderung sedang.

Jawaban responden terhadap variabel komitmen *continuance* mempunyai kisaran antara 10 – 41. Nilai rata-rata menunjukkan 21,07 dan deviasi standar

sebesar 4,98. Hasil ini menunjukkan bahwa jawaban responden memiliki komitmen *continuance* cenderung sedang.

Variabel komitmen profesional mempunyai jawaban responden berkisar antara 33 - 99. Nilai rata-rata sebesar 67,25 dan deviasi standar adalah 10,33. Hasil ini memperlihatkan bahwa responden ada yang memiliki tingkat komitmen profesional tidak terlalu rendah dan secara keseluruhan tingkat komitmen profesional responden adalah sedang.

Untuk variabel OPC, jawaban responden memiliki kisaran antara 3 - 12 dengan nilai rata-rata adalah 6,75. Sedangkan nilai deviasi standar sebesar 1,75. Jawaban minimum aktual terendah yang diperoleh di atas kisaran teoritis terendah dan maksimum aktual di bawah maksimum kisaran teoritis. Secara keseluruhan tingkat OPC yang dimiliki oleh responden cenderung sedang.

Jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan kisaran antara 7 - 43 dengan nilai rata-rata sebesar 29,63 dan deviasi standar adalah 6,00. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja ada yang menunjukkan tingkat kepuasan yang rendah ditunjukkan dengan nilai kisaran aktual terendah sama dengan kisaran teoritis terendah. Secara umum tingkat kepuasan responden adalah sedang.

Untuk variabel tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan menunjukkan bahwa responden mempunyai jawaban yang cenderung tinggi. Hasil ini ditunjukkan dengan kisaran aktual antara 8 - 56 dengan nilai rata-rata sebesar 39,58 dan deviasi standar sebesar 8,94. Namun secara rata-rata responden mengalami tingkat tekanan kerja adalah sedang.

Hasil jawaban responden terhadap variabel keinginan berpindah menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan keinginan berpindah yang sedang. Namun secara individual diperoleh kisaran aktual sama dengan kisaran teoritis. Nilai kisaran aktual antara 3 – 21, nilai rata-rata sebesar 12,27 dan deviasi standar sebesar 3,73.

4.4. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis menggunakan dua teknik analisis yaitu uji-t untuk hipotesis 1 dan 5, dan *structural equation modeling/SEM* untuk hipotesis 2, 3, 4, 6, 7, dan 8.

4.4.1. Pengujian Hipotesis dengan Uji-t

4.4.1.1. Pengujian Hipotesis 1a, 1b, dan 1c

Hipotesis 1a menyatakan bahwa komitmen *affective* akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi daripada akuntan yang bekerja di Industri. Berdasarkan tabel 4.4 hasil pengujian *Levene's test* diketahui nilai F 0,229 dan p 0,633. Nilai ini menunjukkan tidak terdapat perbedaan varians. Selanjutnya tabel 4.5 mengenai hasil pengujian dengan *t-test* menunjukkan nilai *t-test* adalah 2,816 dan nilai p 0,005. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen *affective* akuntan yang bekerja di KAP dan akuntan yang bekerja di Industri. Komitmen *affective* akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan yang bekerja di industri. Hasil ini ditunjukkan dengan *mean* untuk akuntan di KAP adalah $30,221 > 28,427$ untuk akuntan di industri. Dengan demikian hipotesis 1a diterima.

Hipotesis 1b menyatakan komitmen *continuance* akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi daripada akuntan yang bekerja di Industri. Pengujian dengan *Levene's test* untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians yang disajikan pada tabel 4.4 menunjukkan nilai F 18,390 dan p 0,000 yang berarti ada perbedaan varians antara kedua kelompok. Selanjutnya pengujian dengan *t-test* seperti pada tabel 4.5 diperoleh nilai t 2,306 dan p 0,022. Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan komitmen *continuance* antara akuntan yang bekerja di KAP dengan akuntan yang bekerja di industri. Komitmen *continuance* untuk akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi daripada akuntan yang bekerja di Industri. Hasil ini diketahui dengan nilai *mean* untuk akuntan di KAP adalah $21,757 > 20,391$ untuk akuntan di industri. Untuk itu hipotesis 1b juga diterima.

Hipotesis 1c menyatakan komitmen profesional akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi daripada akuntan yang bekerja di industri. Tabel 4.4 tentang *Levene's test for quality of variances* menunjukkan nilai F 1,708 dan p 0,192 yang berarti tidak terdapat perbedaan varians untuk kedua kelompok. Hasil *t-test* pada tabel 4.5 menunjukkan nilai t 3,862 dan nilai p 0,000. Dengan demikian ada perbedaan komitmen profesional antara akuntan yang bekerja di KAP dengan akuntan di Industri. Akuntan di KAP mempunyai komitmen profesional lebih tinggi daripada akuntan di industri. Nilai *mean* untuk akuntan di KAP adalah $69,571 > 64,898$ untuk akuntan di industri. Untuk itu hipotesis 1c juga diterima.

Hasil pengujian hipotesis 1a, 1b, dan 1c menunjukkan bahwa ketiga hipotesis tersebut diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen *affective*, *continuance* dan *professional* lebih dekat kepada tujuan organisasional

pada organisasi profesi dibandingkan dengan organisasi nonprofesi (Montagna 1968). Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada perbedaan komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* antara akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Akuntan di KAP mempunyai komitmen *affective*, *continuance* dan *professional* yang lebih tinggi daripada akuntan di Industri. Hasting dan Hinings (1970) dalam Kalbers dan Fogarty (1995) berpendapat bahwa akuntan yang bekerja di industri mempunyai kesetiaan yang rendah terhadap profesi dibandingkan dengan akuntan di KAP. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aranya dan Ferris (1984). Hasil selengkapnya mengenai pengujian hipotesis 1a, 1b, dan 1c seperti disajikan di tabel 4. 5 dan lampiran.

TABEL 4.4

LEVENE'S TEST for QUALITY of VARIANCES

VARIABEL	LEVENE'S TEST	
	F	P
Komitmen <i>Affective</i>	0,229	0,633
Komitmen <i>Continuance</i>	18,390	0,000
Komitmen <i>Professional</i>	1,708	0,192
OPC	0,831	0,363

Sumber: Data Primer diolah, 2003

TABEL 4.5

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS DENGAN UJI-T

HIPOTESIS	VARIABEL	KELOMPOK AKUNTAN	N	MEAN	SD	t	p
H1a	Komitmen <i>Affective</i>	KAP	140	30,22	5,43	2,816	0,005
		Industri	138	28,42	5,18		
H1b	Komitmen <i>Continuance</i>	KAP	140	21,75	5,80	2,300	0,022
		Industri	138	20,39	3,89		
H1c	Komitmen <i>Profesional</i>	KAP	140	69,57	9,92	3,862	0,000
		Industri	138	64,89	10,24		
H5	OPC	KAP	140	6,44	1,65	-3,064	0,002
		Industri	138	7,07	1,81		

Sumber: Data primer diolah, 2003

4.4.1.2. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa OPC dari akuntan yang bekerja di KAP akan cenderung lebih rendah dibandingkan dengan akuntan yang bekerja di industri. Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai F 0,831 dan p 0,363 yang diuji dengan *Levene's test* menunjukkan tidak terdapat perbedaan varians. Selanjutnya, melalui uji-t yang disajikan dalam tabel 4.5 diperoleh nilai t adalah -3,063 dan p 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa ada perbedaan OPC antara akuntan yang bekerja di KAP dan industri. Akuntan di KAP mempunyai OPC lebih rendah dibandingkan dengan akuntan di Industri. Nilai *mean* untuk akuntan di KAP adalah $6,44 < 7,07$ yang dimiliki oleh akuntan di industri. Dengan demikian hipotesis 5 terbukti.

Diterimanya hipotesis ini memberikan bukti bahwa organisasi profesi seperti KAP di dalamnya terdapat para profesional yang bersifat homogen.. Berbeda dengan organisasi nonprofesi dimana para profesional merupakan kelompok kecil atau bagian dari suatu departemen. (Scott, 1965). Karena adanya ciri yang demikian mengakibatkan para profesional dalam organisasi nonprofesi lebih mengalami OPC dibandingkan dengan organisasi profesi (Sorensen, 1967; McGregor *et al.*, 1989). Menurut McGregor *et al.*, (1989) hal tersebut disebabkan karena orientasi organisasi dan profesi para karyawan bertentangan antara nilai profesi dan organisasi. Aranya dan Ferris (1984) berpendapat bahwa OPC yang dialami dipengaruhi oleh tipe organisasi seperti organisasi profesi dan nonprofesi. Dengan demikian penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Aranya dan Ferris (1984).

4.4.2. Hasil Analisis Data Untuk Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan SEM

Analisis data dengan menggunakan SEM adalah untuk hipotesis 2, 3, 4, 6, 7, dan 8. Prosedur yang digunakan untuk analisis data dengan SEM, merujuk pada tujuh tahap dari Hair *et al.* (1998), sebagai berikut:

1. Pengembangan model berbasis teori. Model teoritis (model konseptual) dalam penelitian ini dikembangkan dengan berpijak pada telaah teori yang memadai dan telah ditampilkan pada bab II (telaah teoritis & pengembangan hipotesis). Model teoritis dalam penelitian ini pada intinya menggambarkan hubungan kausal antara *Affective Commitment* (AC), *Continuance Commitment* (CC), *Professional Commitment* (PC), *Organizational-Professional Conflict* (OPC), *Job Satisfaction* (JS), *Job-Related Tensions* (JT), serta *Turnover Intentions* (TI).
2. Pengembangan diagram alur untuk menunjukkan hubungan kausalitas. Diagram alur untuk pengujian model penelitian dikembangkan berdasarkan telaah teori yang kuat dan mengacu pada model teoritis di atas. Diagram alur yang dikembangkan dalam penelitian ini telah ditampilkan dalam bab III.
3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran. Persamaan-persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran yang dikembangkan berdasarkan diagram alur yang telah dikembangkan, ditampilkan dapat dilihat pada bab III.

4. Pemilihan matriks input dan teknik estimasi model. Input data yang digunakan dalam penelitian ini adalah matriks varians-kovarians (*covariance matrix*). Sedangkan teknik estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood estimation* (ML).
5. Mengevaluasi problem identifikasi. Problem identifikasi model struktural pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan model untuk menghasilkan estimasi yang unik (*unique solutions*). Gejala-gejala problem identifikasi antara lain adalah:
 - a. *Standard error* pada satu atau beberapa koefisien sangat besar.
 - b. Muncul angka-angka yang aneh seperti *error variance* yang negatif (disebut dengan "Heywood Cases")
 - c. Muncul korelasi yang sangat tinggi antar variabel ($> 0,90$).
6. Evaluasi kriteria goodness-of-fit model. Pengujian kesesuaian model dilakukan melalui evaluasi terhadap kriteria-kriteria *goodness-of-fit model* (*goodness-of-fit indices*). Secara singkat kriteria-kriteria *goodness-of-fit* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

TABEL 4. 6

KRITERIA GOODNESS-OF-FIT INDICES

<i>Goodness-of- fit indices</i>	<i>Cut-off Value</i>
<i>Chi square statistic (χ^2)</i>	Lebih kecil dari χ^2 tabel
<i>Probability Value (P value)</i>	$\geq 0,05$
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$
<i>RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)</i>	$\leq 0,08$
<i>GFI (Goodness-of-Fit Index)</i>	$\geq 0,90$
<i>TLI (NNFI) (Tucker-Lewis Index atau Non-Normed Fit Index)</i>	$\geq 0,90$
<i>CFI (Comparative Fit Index)</i>	$\geq 0,90$

Sumber: Garson (2001), Hu & Bentler (1995), McCallum (1998).

7. *Interpretasi dan modifikasi model*. Pada tahap terakhir ini akan dilakukan interpretasi model dan memodifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Modifikasi model dilakukan dengan memeriksa *Modification Index (Langrange Multiplier)* dan *Standardized Residual Covariances Matrix*. *Modification Index* lebih besar dari 3,84 mengindikasikan bahwa model perlu dispesifikasi ulang dan *standardized residual* lebih besar dari $\pm 2,58$ dan melebihi 5% dari total pasangan *standardized residual* juga mengindikasikan bahwa model perlu dispesifikasi ulang. Namun spesifikasi ulang berdasarkan *modification index* atau hasil evaluasi *standardized residual* harus berpijak pada justifikasi teoritis yang kuat untuk menghindari *capitalizing on chance*.

4.4.2.1. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Pada prinsipnya pemodelan SEM dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dua langkah (Gerbig & Anderson, 1988). Kedua langkah tersebut adalah langkah pertama, mengembangkan dan menganalisis model pengukuran (*measurement model*). Langkah ini digunakan juga oleh Chong & Chong (2002). Setelah model pengukuran dinyatakan *fit* baru dilakukan langkah kedua, yaitu menganalisis model struktural (*structural model*) yang memuat hubungan kausal antar variabel.

Model pengukuran pada dasarnya merepresentasikan hubungan antara indikator-indikator dengan *underlying factor*-nya (Gerbing & Anderson, 1988). Model pengukuran diuji dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA = *Confirmatory Factor Analysis*). CFA pada prinsipnya mengkonfirmasi apakah

indikator-indikator yang digunakan secara tepat mengukur faktor yang dituju oleh indikator-indikator tersebut. Di samping itu, CFA juga digunakan untuk menguji aspek unidimensionalitas, reliabilitas, dan validitas faktor multi indikator (Gerbing & Anderson, 1988). Unidimensionalitas merupakan aspek terpenting dalam model pengukuran, karena unidimensionalitas merefleksikan sejauhmana indikator-indikator memiliki satu kesamaan sifat (*trait*) yang dicerminkan oleh *underlying factor*-nya (Gerbing & Anderson, 1988; Hair *et al.*, 1998).

Dalam penelitian ini, pengujian model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori dilakukan faktor per faktor (disebut *single* atau *separate factor model*). Hal ini dimaksudkan untuk menguji apakah model pengukuran yang dikembangkan benar-benar telah *fit* dengan data atau tidak (Bagozzi & Baumgartner, 1994).

Prosedur untuk menganalisis semua model pengukuran melalui CFA merujuk pada Hair *et al.*, (1998). Analisis tersebut dilakukan melalui tiga tahapan. Tahap pertama, analisis *overall model fit*; analisis ini dilakukan untuk menguji kesesuaian model (*overall model fit*) dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices-GFI*. Secara umum GFI dibagi kedalam dua kelompok yaitu *absolute fit indices* dan *incremental fit indices* (Hu & Bentler, 1995). *Absolute fit indices* digunakan untuk mengukur kesesuaian antara matriks kovarians populasi (Σ) dengan matriks kovarians yang diestimasi oleh model $[\Sigma(\theta)]$, sedangkan *incremental fit indices* membandingkan model yang dispesifikasi oleh peneliti dengan *baseline* atau *null model* (model dimana korelasi antar *observed variable* diasumsikan = 0). *Absolute fit indices* dalam penelitian ini mencakup *Chi Square*

Statistic (χ^2), *Relative Chi Square*, RMSEA, dan GFI. Sedangkan *incremental fit indices* meliputi CFI dan TLI (NNFI).

Tahap kedua, analisis *factor loadings*. Analisis parameter estimasi dari masing-masing *indicator* menuju faktornya [= *factor loadings* dan disimbolkan dengan λ (lamda)]. Pada AMOS dinotasikan dengan *standardized regression weight*.

Tahap ketiga, analisis *reliability*. Reliabilitas dalam analisis faktor konfirmatori mengukur sejauhmana indikator-indikator dapat merepresentasikan atau mengindikasikan *underlying factor*-nya (Hair *et al.*, 1995). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan melalui *individual item reliability*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* (AVE) (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Ketiga bentuk analisis ini yaitu *individual item reliability*, *composite reliability*, dan AVE akan digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, *Professional Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job-related Tension*, serta *OPC* dan *Turnover Intentions*.

Batasan untuk *individual item reliability* adalah 0,40 dan dapat langsung dilihat pada output AMOS pada bagian *squared multiple correlation* (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Sedangkan batasan untuk *composite reliability* adalah 0,60 dan dihitung melalui rumus berikut ini (Bagozzi & Baumgartner, 1994):

$$\text{Composite Reliability} = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum \theta_i}$$

Keterangan:

- λ adalah *factor loading* untuk setiap indikator
- θ adalah *measurement error* setiap indikator (diperoleh dari $1 - \text{item reliability}$)

Sedangkan *average variance extracted* (AVE) lebih ditujukan untuk mengukur persentase varians dari serangkaian indikator yang dapat diekstraksi atau dijelaskan oleh variabel latennya. Nilai *variance extracted* yang dapat diterima adalah $\geq 0,50$ dan dihitung melalui rumus berikut ini (Bagozzi & Baumgartner, 1994):

$$\text{Average Variance Extracted (AVE)} = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \theta_i}$$

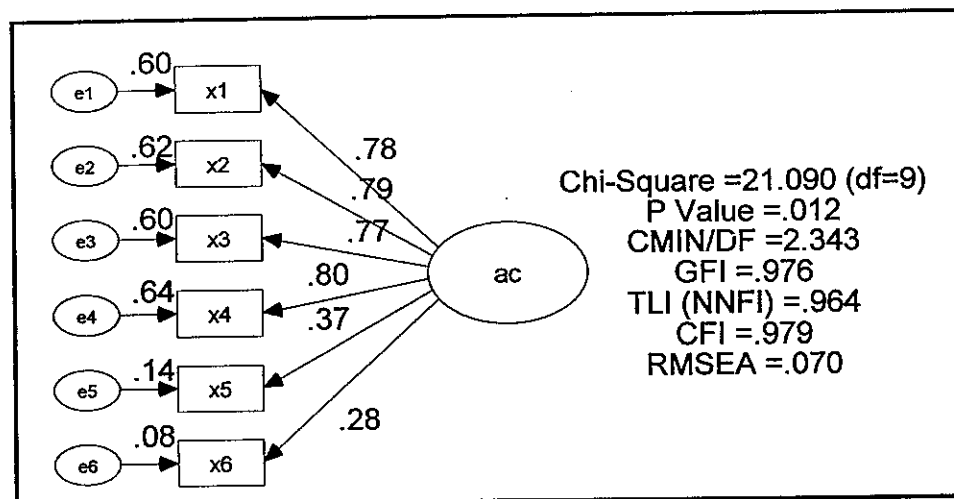
4.4.2.2. CFA Variabel-Variabel Penelitian

4.4.2.2.1. CFA Faktor *Affective Commitment* (AC)

Untuk mengetahui *confirmatory factor analysis* dari faktor AC, maka akan dilakukan sesuai dengan tahapan-tahapan seperti disebutkan di atas yaitu mengevaluasi *goodness-of-fit indices*, menganalisis faktor *loadings*, dan menghitung reliabilitas. Tahap pertama analisis faktor konfirmatori untuk faktor AC adalah menguji kesesuaian model (*overall model fit*) dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*, dimana hasilnya ditampilkan dalam gambar di bawah ini.

GAMBAR 4.1.

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR AC



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Evaluasi terhadap *overall model fit* sebagaimana nampak pada gambar di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan model pengukuran untuk faktor AC dapat diterima meskipun *chi-square* dan *probability value* kurang begitu baik (21,090¹; $p = 0,012$). Namun, hal ini bukan merupakan halangan karena *chi-square* sensitif terhadap ukuran sampel, kompleksitas model, serta normalitas data sehingga penggunaan *chi-square* sebagai dasar evaluasi model perlu didukung oleh kriteria evaluasi lainnya yang relatif umum terhadap ukuran sampel dan kompleksitas model, seperti CFI dan TLI (Garson, 2001; Hu & Bentler, 1995).

Tahap berikutnya adalah menganalisis parameter estimasi dari masing-masing indikator menuju faktornya. [= *factor loadings* dan disimbolkan dengan λ (lamda) – pada AMOS dinotasikan *standardized regression weight*]. Untuk itu

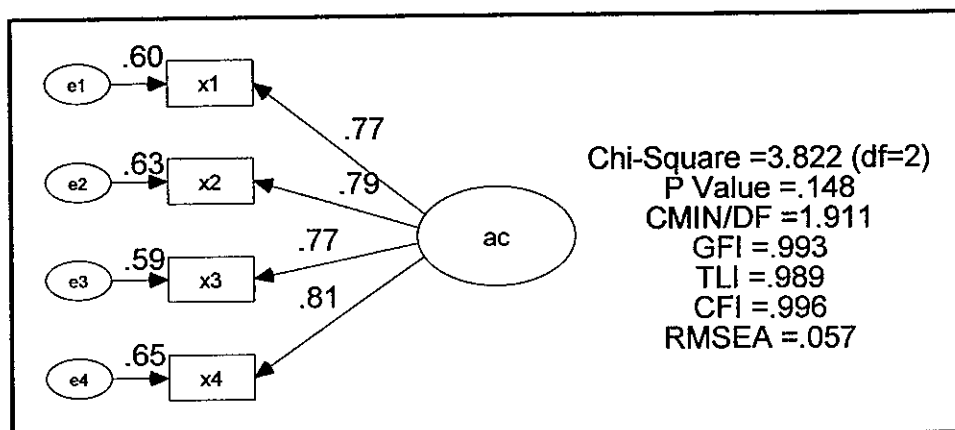
¹ Chisquare tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 9$ adalah 16,918

perlu dilihat nilai C.R. Pada gambar di atas nampak bahwa *observed variable* X5 dan X6 harus dihapus dalam analisis selanjutnya meskipun nilai C.R. lebih besar dari $\pm 1,96$ ($\alpha = 0,05$; *two tail test*) dengan alasan:

1. Nilai *loading* kurang dari 0,60 (Bagozzi & Baumgartner, 1994)
2. *Item reliability*² terlalu kecil atau kurang dari 0,40 (Bagozzi & Baumgartner)

Oleh karena dilakukan penghapusan dua indikator (revisi model) maka model pengukuran untuk AC harus diestimasi ulang dimana hasilnya ditampilkan pada gambar di bawah ini.

GAMBAR 4.2
ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR AC (REVISI)



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Setelah model pengukuran untuk AC distimasi ulang nampak bahwa kini tidak ditemukan lagi *observed variable* yang mempunyai *loading* kurang dari 0,60 atau *item reliability* kurang dari 0,40. Evaluasi terhadap *overall model fit* berikut keputusan yang diambil untuk faktor AC dirangkum pada tabel 4.7.

² *Item reliability* identik dengan *squared multiple correlation* yang ada dalam *output* AMOS 4

TABEL 4.7
EVALUASI *OVERALL MODEL FIT*
MODEL PENGUKURAN UNTUK FAKTOR AC

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi Square (χ^2)</i>	5,99*	3,822	<i>Good fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,148	<i>Good fit</i>
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$	1,911	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,057	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,993	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,996	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,989	<i>Good fit</i>

**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$
Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS, 2003

Pada tabel di atas nampak bahwa model pengukuran untuk AC secara keseluruhan bisa diterima atau dengan kata lain model pengukuran untuk AC telah *fit* dengan data.

Tahap kedua adalah menganalisis parameter estimasi dari faktor AC menuju setiap *observed variable*-nya atau *factor loading analysis*. Hasil analisis terhadap nilai *critical value* (C.R.) atau *t* hitung untuk setiap *factor loading* menunjukkan bahwa semuanya berada di atas ambang batas 1,96 (pada taraf signifikansi 5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *observed variables* tersebut secara signifikan merupakan indikator-indikator dari faktor AC. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis tingkat signifikansi *factor loadings* untuk faktor AC ditampilkan pada tabel 4.8 di bawah ini.

TABEL 4.8
HASIL ANALISIS *FACTOR LOADINGS* FAKTOR AC

		<i>Factor Loading</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R. (t hitung)</i>	<i>P value</i>
X1	← AC	0.774	0,078	12,995	0,000
X2	← AC	0.791	0,078	13,315	0,000
X3	← AC	0.770	0,068	13,335	0,000
X4	← AC	0.805			

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Lebih jauh, nampak bahwa, selain seluruh nilai *C.R.* signifikan pada $\alpha = 0,05$, nilai *loading* juga lebih besar dari 2 X *standard error* (*S.E.*). Hal ini mengindikasikan dipenuhinya *convergent validity*. *Convergent validity* mengacu pada seberapa baik indikator-indikator dari sebuah faktor atau variabel laten dalam mengukur variabel laten tersebut. *Convergent validity* penting untuk dievaluasi karena mencerminkan sejauhmana sebuah faktor telah diukur dengan tepat dan apabila sebuah faktor tidak diukur dengan baik maka analisis terhadap hubungan antara faktor tersebut dengan faktor lainnya akan bias (Anderson, 1987).

Individual item reliability dan hasil perhitungan *composite reliability* dan *average variance extracted* untuk indikator-indikator dari faktor AC dengan menggunakan rumus-rumus di atas dirangkum dan disajikan dalam tabel 4.9 di bawah ini (proses perhitungan terlampir):

TABEL 4.9
HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS FAKTOR AC

Faktor	Indikator	Item Reliability	Composite Reliability	AVE
<i>Affective Commitment</i> (AC)	X1	0.60	0.87	0.62
	X2	0.63		
	X3	0.59		
	X4	0.65		

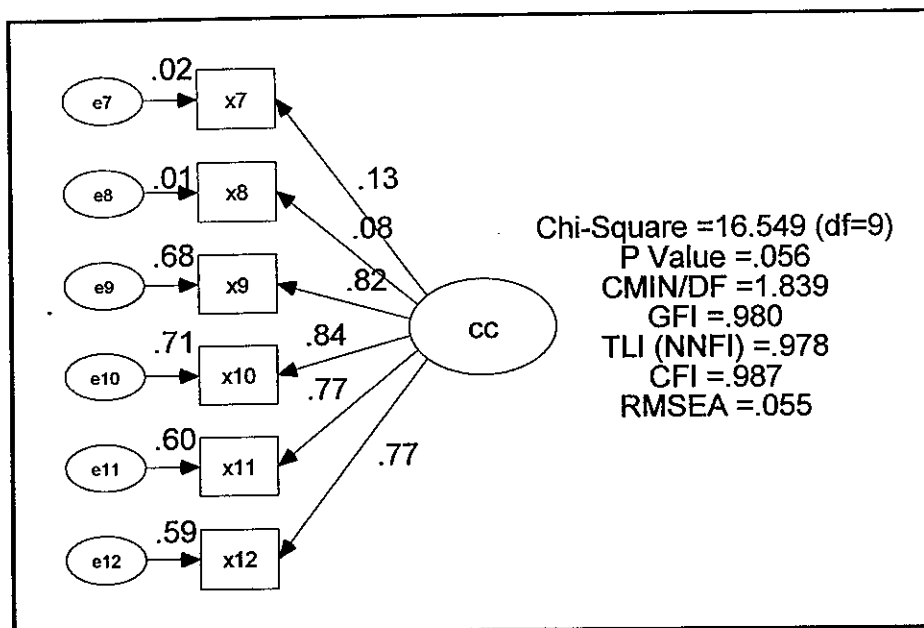
Sumber: Data penelitian yang diolah, 2003

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator mempunyai reliabilitas individual di atas 0,40 sebagaimana disarankan oleh Bagozzi dan Baumgartner (1994). *Composite reliability* juga di atas ambang batas 0,60 atau 0,70 sebagaimana disarankan oleh Hair *et al.* (1998). Nilai *average variance extracted* di atas 50% (= 0,62) menunjukkan lebih dari separuh varians indikator-indikator dapat dijelaskan oleh faktor AC bukan oleh *measurement error*. Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas untuk faktor AC menunjukkan kemampuan yang baik dari indikator-indikator dalam merepresentasikan faktor AC.

4.4.2.2.2. CFA untuk Faktor *Continuance Commitment* (CC)

Sebagaimana faktor AC, prosedur CFA untuk faktor CC meliputi tiga tahapan. *Tahap pertama* adalah menguji kesesuaian model dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*. Hasil estimasi dengan AMOS 4 disajikan dalam gambar di bawah ini.

GAMBAR 4.3
ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR CC



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Adapun evaluasi terhadap *overall model fit* untuk masing-masing *goodness-of-fit indice* dirangkum pada tabel 4.10 berikut ini.

TABEL 4.10
EVALUASI *OVERALL MODEL FIT*
MODEL PENGUKURAN UNTUK FAKTOR CC

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi Square (χ^2)</i>	16,918*	16,549	<i>Good fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,056	<i>Good fit</i>
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$	1,839	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,055	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,980	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,987	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,978	<i>Good fit</i>

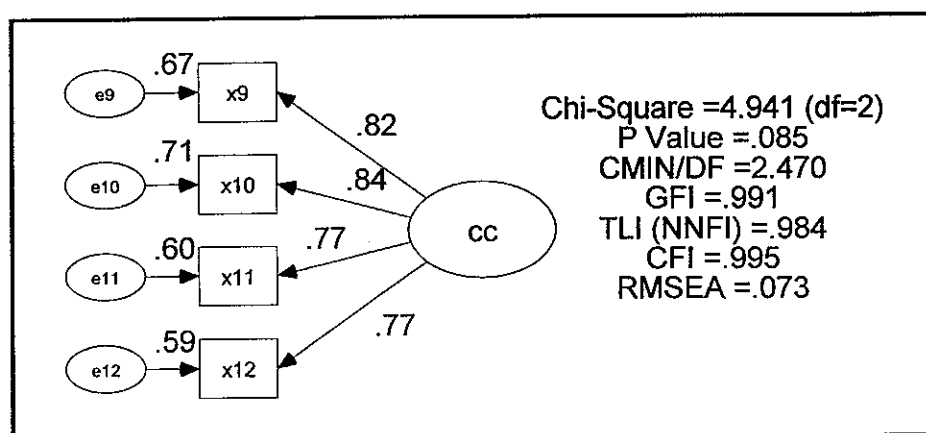
**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 9$

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS, 2003

Secara umum, berdasarkan hasil evaluasi *overall model fit* nampak bahwa model pengukuran untuk faktor CC dapat diterima, karena seluruhnya memenuhi ambang batas kritisnya sehingga disimpulkan bahwa model pengukuran yang dispesifikasi untuk CC dapat diterima. Penerimaan terhadap *overall model fit* sekaligus merefleksikan kemampuan indikator-indikator yang digunakan dalam merepresentasikan *underlying factor*-nya, yaitu CC. Oleh sebab itu, model pengukuran yang secara keseluruhan dapat diterima juga mencerminkan unidimensionalitas (Hair *et al.*, 1995).

Tahap kedua adalah analisis *factor loadings*. Pada gambar 4 di atas nampak bahwa *observed variable* X7 dan X8 memiliki *loading* yang sangat rendah atau jauh dari batas 0,60 serta memiliki *item reliability* kurang dari 0,40 sebagaimana direkomendasikan oleh Bagozzi dan Baumgartner (1994). Oleh karena itu kedua variabel tersebut dihapus dan model diestimasi ulang, dimana hasilnya adalah sebagai berikut:

GAMBAR 4.4
ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR CC (REVISI)



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Pada gambar 6 di atas nampak bahwa setelah X9 dan X10 dihapus maka tidak ditemukan lagi *observed variable* yang memiliki *loading* kurang dari 0,60 dan *item reliability* kurang dari 0,40. Dengan adanya revisi model maka *overall model fit* harus dievaluasi ulang seperti tampak pada tabel 4.11

TABEL 4.11
EVALUASI *OVERALL MODEL FIT*
MODEL PENGUKURAN UNTUK FAKTOR CC (REVISI)

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi Square (χ^2)</i>	5,991*	4,941	<i>Good fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,085	<i>Good fit</i>
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$	2,470	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,073	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,991	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,995	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,984	<i>Good fit</i>

**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS, 2003

Tabel di atas menunjukkan bahwa setelah model pengukuran untuk faktor CC direvisi dan diestimasi ulang, *goodness of fit indices* masih menunjukkan model yang *fit* dengan data. Beberapa kriteria menunjukkan peningkatan seperti GFI, CFI, dan TLI, namun *relative chisquare* (χ^2/df) dan RMSEA menunjukkan penurunan tetapi tetap mengindikasikan *a good fit model*. Tahap berikutnya adalah evaluasi *factor loading* dimana hasilnya disajikan dalam tabel 4.12

TABEL 4.12
HASIL ANALISIS *FACTOR LOADINGS* FAKTOR CC

		<i>Factor Loading</i>	S.E.	C.R.	<i>P value</i>
X9	← CC	0.821	0,078	13,550	0,000
X10	← CC	0.843	0,080	13,714	0,000
X11	← CC	0.774	0,077	12,996	0,000
X12	← CC	0.765			

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Dapat diinformasikan lebih lanjut bahwa seluruh nilai *loading* lebih besar dari 2 kali *standard error*. Kondisi ini menunjukkan *convergent validity* (Anderson, 1987).

Tahap ketiga atau terakhir yaitu pengujian reliabilitas. Seperti halnya faktor AC, pengujian reliabilitas untuk faktor CC juga dilakukan melalui *individual item reliability*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* (AVE) (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Hasil perhitungan *item reliability*, *composite reliability*, dan AVE untuk indikator-indikator CC dirangkum dalam tabel 4.13 (proses perhitungan terlampir).

TABEL 4.13
HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS FAKTOR CC

Faktor	Indikator	Item Reliability	Composite Reliability	AVE
<i>Continuance Commitment</i> (CC)	X9	0.67	0.88	0.64
	X10	0.71		
	X11	0.60		
	X12	0.59		

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2003

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator mempunyai reliabilitas individual di atas 0,40. *Composite reliability* juga jauh lebih besar dari 0,60. AVE sebesar 64% menunjukkan lebih dari separuh varians dari indikator-

indikator dapat dijelaskan oleh faktor CC, bukan oleh *measurement error*. Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas untuk faktor CC menunjukkan kemampuan yang baik dari indikator-indikator dalam merepresentasikan faktor CC.

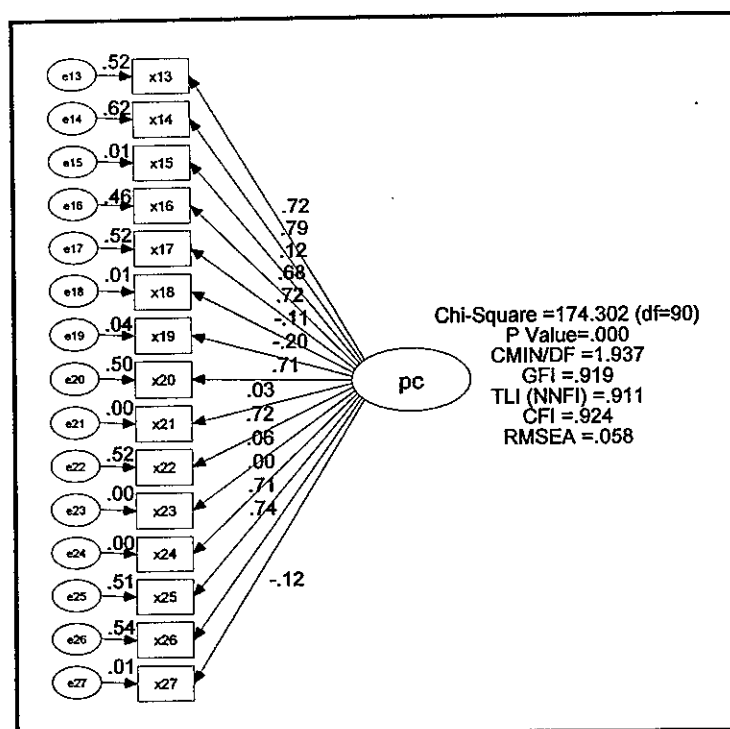
4.4.2.2.3. CFA untuk Faktor *Professional Commitment* (PC)

Prosedur analisis faktor konfirmatori untuk faktor *professional commitment* (PC) terdiri dari 3 tahap, meliputi evaluasi terhadap *goodness-of-fit indices*, analisis *factor loadings*, dan analisis reliabilitas.

Tahap pertama adalah menguji kesesuaian model dengan mengevaluasi *goodness-of-fit indices*, dimana hasil estimasi dengan AMOS 4 disajikan dalam gambar 4.5

GAMBAR 4.5

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR PC

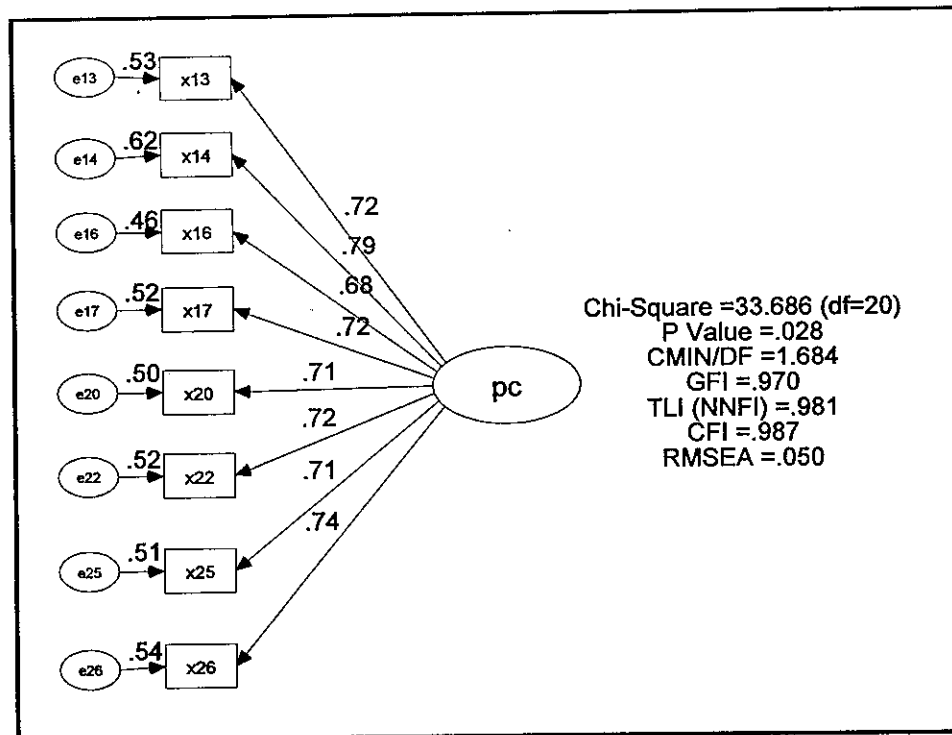


Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil evaluasi *overall model fit* nampak bahwa model pengukuran untuk faktor PC dapat diterima, meskipun *chi-square statistics* jauh lebih besar dari ambang batas kritisnya³. Namun demikian nampak bahwa terdapat beberapa *loading* yang lebih kecil dari 0,60 serta mempunyai *item reliability* kurang dari 0,40 yaitu X15, X21, X23, dan X24 bahkan beberapa *loading* bernilai negatif (X18, X19, dan X27). Oleh sebab itu *observed variables* tersebut harus di-*dropped* dalam analisis selanjutnya dan model diestimasi ulang. Adapun hasil setelah diestimasi ulang adalah seperti tampak pada gambar 4.6.

³ Chisquare tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 90$ adalah 113,145

GAMBAR 4.6
ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR PC (REVISI)



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Gambar 4.6 di atas nampak bahwa setelah *observed variables* yang mempunyai *loading* dan *item reliability* yang rendah dihapus maka tidak ditemukan lagi *observed variable* yang memiliki *loading* kurang dari 0,60 dan *item reliability* kurang dari 0,40. Di samping itu *goodness of fit indices* mengalami perbaikan. Dengan adanya revisi model maka *overall model fit* harus dievaluasi ulang dan hasilnya seperti disajikan dalam tabel 4.14.

TABEL 4.14
EVALUASI *OVERALL MODEL FIT*
MODEL PENGUKURAN UNTUK FAKTOR PC

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi (Inisial)	Hasil Estimasi (Revisi)	Keputusan (Revisi)
<i>Chi Square (χ^2)</i>	113,145 (Inisial)* 31,410 (Revisi)**	174,302	33,686	<i>Marginal fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,000	0,028	<i>Marginal fit</i>
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$	1,937	1,684	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,058	0,050	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,919	0,970	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,924	0,987	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,911	0,981	<i>Good fit</i>

**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 90$

** *Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 20$

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS, 2003

Tabel di atas menunjukkan bahwa setelah model pengukuran untuk faktor PC direvisi dan diestimasi ulang, *goodness of fit indices* menunjukkan peningkatan apabila dibandingkan sebelum revisi (*initial model*), namun demikian *chisquare statistic* berikut *p value* masih mengindikasikan *marginal fit*. Seperti telah disinggung di muka bahwa penggunaan *chisquare* (χ^2) sebagai dasar evaluasi *overall model fit* mendapatkan banyak kritikan karena χ^2 sensitif terhadap ukuran sampel. Untuk ukuran sampel yang relatif besar (> 200), χ^2 *statistic* akan cenderung menolak model karena perbedaan yang sedikit pada sampel akan terdeteksi oleh χ^2 . Oleh karena itu, χ^2 harus didampingi oleh *fit indices* lainnya yang relatif umum terhadap ukuran sampel dan kompleksitas model (Garson, 2001; Hu & Bentler, 1995) sehingga χ^2 yang menunjukkan *marginal fit* bukan permasalahan yang serius dalam penelitian ini karena ukuran sampelnya adalah 278.

Tahap kedua adalah evaluasi *factor loading* dimana hasilnya ditampilkan pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.15
HASIL ANALISIS *FACTOR LOADINGS* FAKTOR PC

		<i>Factor Loading</i>	S.E.	C.R.	P value
X13 ←	PC	0.725			
X14 ←	PC	0.791	0,089	12,773	0,000
X16 ←	PC	0.677	0,080	10,818	0,000
X17 ←	PC	0.718	0,086	11,452	0,000
X20 ←	PC	0.709	0,084	11,228	0,000
X22 ←	PC	0.721	0,083	11,390	0,000
X25 ←	PC	0.714	0,083	11,253	0,000
X26 ←	PC	0.735	0,081	11,668	0,000

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Lebih jauh pada tabel di atas nampak bahwa seluruh nilai *loading* lebih besar dari 2 kali *standard error*. Hal ini mengindikasikan adanya *convergent validity* (Anderson, 1987).

Tahap ketiga adalah pengujian reliabilitas. Hasil perhitungan *item reliability*, *composite reliability*, dan AVE untuk indikator-indikator PC dirangkum dalam tabel 4.16 (proses perhitungan terlampir).

TABEL 4.16
HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS FAKTOR PC

Faktor	Indikator	Item Reliability	Composite Reliability	AVE
<i>Professional Commitment (PC)</i>	X13	0.53	0.90	0.52
	X14	0.63		
	X16	0.46		
	X17	0.52		
	X20	0.50		
	X22	0.52		
	X25	0.51		
	X26	0.54		

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2003

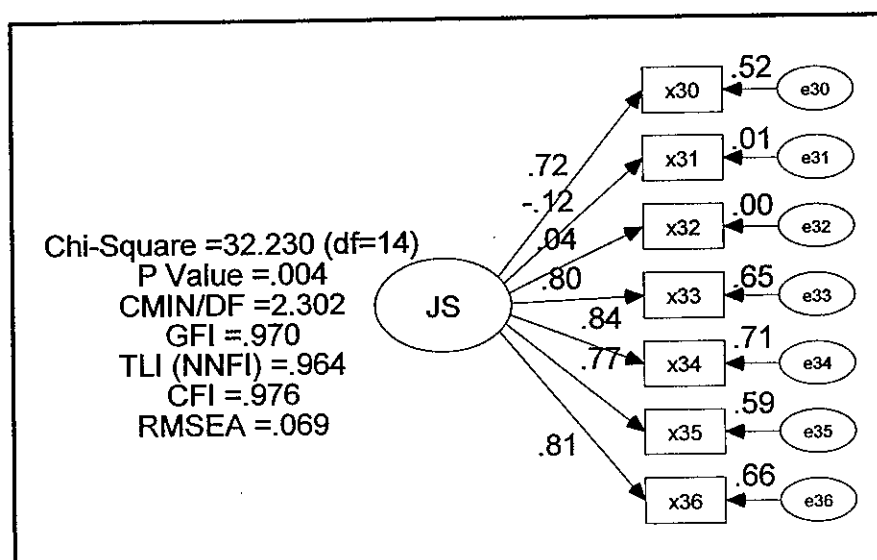
Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *item* atau *indicator reliability* diatas 0,40. *Composite reliability* juga jauh lebih besar dari 0,60 dan *average variance extracted* sebesar 0,52 menunjukkan bahwa 52% varians atau perubahan dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh faktor PC, bukan oleh *measurement error*. Secara umum, hasil pengujian reliabilitas untuk faktor PC menunjukkan kemampuan yang baik dari indikator-indikator dalam merepresentasikan faktor PC.

4.4.2.2.4. CFA untuk Faktor *Job Satisfaction-JS*

Prosedur analisis faktor konfirmatori untuk faktor JS terdiri dari 3 tahap.

Tahap pertama adalah evaluasi kelayakan model dengan melihat *goodness-of-fit indices*, dimana hasil estimasi dengan AMOS 4 ditampilkan pada gambar 9 berikut ini.

GAMBAR 4.7
ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR JS

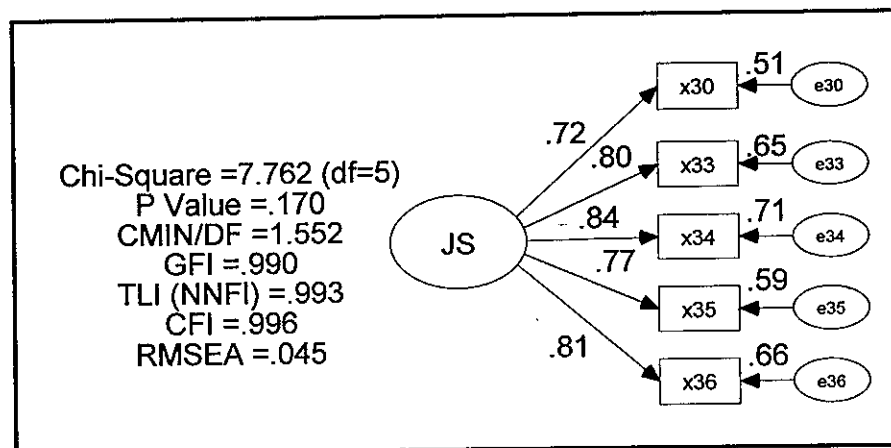


Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Secara umum, berdasarkan evaluasi *overall model fit* dapat dinyatakan bahwa model pengukuran untuk faktor JS bisa diterima, meskipun *chisquare statistics* (χ^2) lebih besar dari ambang batas kritisnya (χ^2 tabel pada $df = 14$ dan $\alpha = 0,05$ adalah 23,684). Namun terdapat beberapa *factor loading* yang lebih kecil dari 0,60 serta mempunyai *individual item reliability* kurang dari 0,40 yaitu X32 bahkan X31 mempunyai *loading* negatif, sehingga X31 dan X32 tidak digunakan dalam analisis selanjutnya dan model pengukuran untuk JS harus diestimasi ulang. Hasil estimasi ulang tersebut adalah sebagai berikut:

GAMBAR 4.8

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR JS (REVISI)



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Gambar di atas menginformasikan bahwa setelah X31 dan X32 di-*dropped* maka tidak ditemukan lagi *observed variable* yang memiliki *factor loading* kurang dari 0,60 dan *item reliability* kurang dari 0,40. Selain itu, *goodness of fit indices* menunjukkan peningkatan. Dengan adanya revisi model, maka *overall model fit* dievaluasi ulang dan hasilnya dirangkum pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.17
EVALUASI *OVERALL MODEL FIT*
MODEL PENGUKURAN UNTUK FAKTOR JS

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi (Inisial)	Hasil Estimasi (Revisi)	Keputusan (Revisi)
<i>Chi Square (χ^2)</i>	23,684 (Inisial)* 11,070 (Revisi)**	32,230	7,762	<i>Good fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,004	0,170	<i>Good fit</i>
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$	2,302	1,552	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,069	0,045	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,970	0,990	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,976	0,996	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,964	0,993	<i>Good fit</i>

**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 14$

** *Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 5$

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS, 2003

Tabel 4.17 di atas memperlihatkan bahwa setelah model pengukuran untuk faktor JS direvisi dan diestimasi ulang, *goodness of fit indices* menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan jika dibandingkan model sebelum revisi dan secara keseluruhan model pengukuran untuk faktor JS menunjukkan *a good fit model*.

Tahap kedua adalah evaluasi *factor loading* dimana hasilnya disajikan dalam tabel berikut ini.

TABEL 4.18
HASIL ANALISIS *FACTOR LOADINGS* FAKTOR JS

	<i>Factor Loading</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P value</i>
X30 ← JS	0.717	0,074	12,656	0,000
X33 ← JS	0.805	0,068	14,617	0,000
X34 ← JS	0.843	0,069	15,666	0,000
X35 ← JS	0.766	0,066	13,702	0,000
X36 ← JS	0.810			

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Lebih jauh pada tabel di atas nampak bahwa seluruh nilai *loading* lebih besar dari 2 kali *standard error*. Hal ini mengindikasikan adanya *convergent validity* (Anderson, 1987).

Tahap terakhir adalah pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas untuk faktor JS dilaksanakan dengan mengevaluasi *item reliability*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* atau AVE (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Hasil kalkulasi *item reliability*, *composite reliability*, dan AVE untuk indikator-indikator JS dirangkum dalam tabel 4.19 (proses kalkulasi terlampir).

TABEL 4.19

HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS FAKTOR JS

Faktor	Indikator	Item Reliability	Composite Reliability	AVE
Job Satisfaction (JS)	X30	0.51	0.89	0.62
	X33	0.65		
	X34	0.71		
	X35	0.59		
	X36	0.66		

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2003

Tabel di atas menginformasikan bahwa semua indikator memiliki *indicator reliability* diatas 0,40. *Composite reliability* juga di atas 0,60 dan AVE sebesar 0,62 menunjukkan bahwa 62% varians indikator-indikator dapat dijelaskan oleh faktor JS. Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas untuk faktor JS menunjukkan kemampuan yang baik dari indikator-indikator dalam merepresentasikan faktor JS.

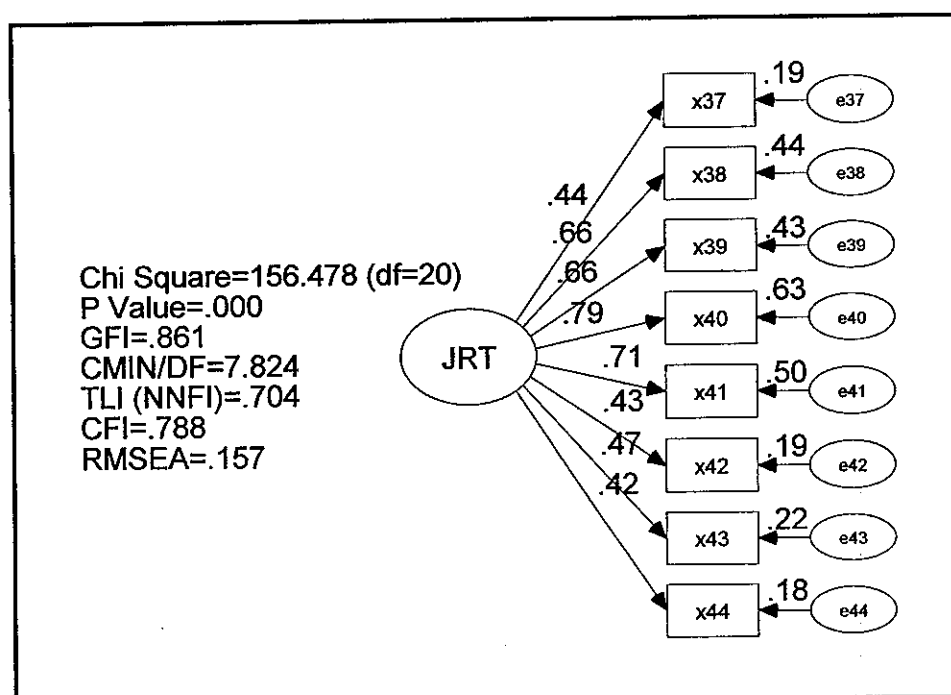
4.4.2.2.5. CFA untuk Faktor *Job-Related Tensions-JRT*

Seperti halnya faktor-faktor lainnya, prosedur analisis faktor konfirmatori untuk faktor JRT terdiri dari 3 tahap, yaitu: analisis *overall model fit*, analisis *factor loadings* dan analisis reliabilitas.

Tahap pertama adalah menguji *overall model fit* dan hasil estimasi dengan AMOS 4 ditampilkan pada gambar di bawah ini

GAMBAR 4.9.

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR JRT



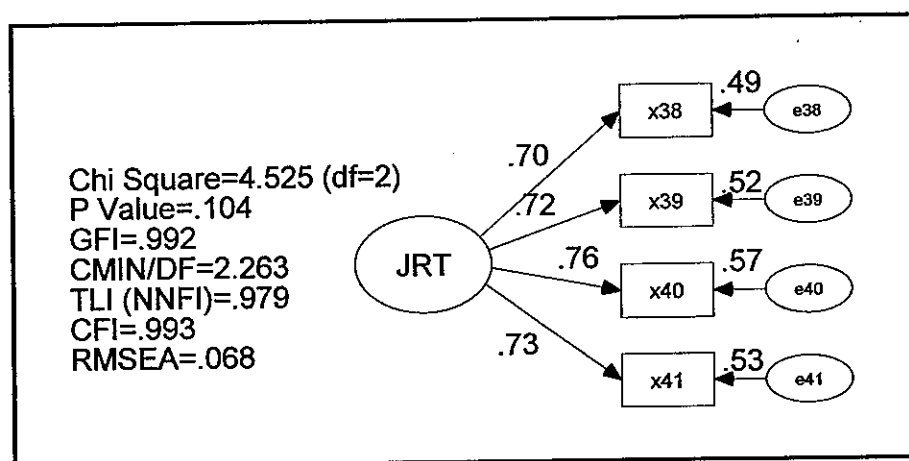
Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Secara keseluruhan, berdasarkan evaluasi *overall model fit* dinyatakan bahwa model pengukuran untuk faktor JRT menunjukkan *a poor model fit*. Kondisi ini bisa dilihat dari seluruh *goodness of fit* yang tidak ada yang memenuhi batas kritisnya. Selain itu, terdapat beberapa *factor loading* yang bobotnya lebih

kecil dari 0,60 yakni X37, X42, X43, dan X44 sehingga indikator-indikator tersebut tidak dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dan model pengukuran untuk JRT harus diestimasi ulang. Hasil estimasi ulang tersebut adalah sebagai berikut:

GAMBAR 4.10

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR JRT (REVISI)



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Gambar di atas menunjukkan bahwa setelah X37, X42, X43, dan X44 dihapus maka tidak ditemukan lagi indikator yang memiliki *loading* kurang dari 0,60 dan *item reliability* kurang dari 0,40. Lebih jauh, *goodness of fit indices* menunjukkan peningkatan yang signifikan. Sebagai konsekuensi adanya revisi model, maka *overall model fit* dievaluasi ulang dan hasilnya adalah sebagai berikut.

TABEL 4.20
EVALUASI *OVERALL MODEL FIT*
MODEL PENGUKURAN UNTUK FAKTOR JRT

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi (Inisial)	Hasil Estimasi (Revisi)	Keputusan (Revisi)
<i>Chi Square</i> (χ^2)	31,410 (Inisial)* 5,991 (Revisi)**	156,478	4,525	<i>Good fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,000	0,104	<i>Good fit</i>
<i>CMIN/DF</i> (χ^2/df)	$\leq 3,00$	7,824	2,263	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,157	0,068	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,861	0,992	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,788	0,993	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,704	0,979	<i>Good fit</i>

**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 20$

** *Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 2$

Sumber: estimasi dengan AMOS, 2003

Tabel di atas menunjukkan bahwa setelah model pengukuran untuk faktor JRT direvisi dan diestimasi ulang, *goodness of fit indices* menunjukkan peningkatan yang signifikan jika dibandingkan model sebelum revisi dan secara umum model pengukuran untuk faktor JRT menunjukkan *a good fit model*.

Tahap berikutnya adalah menganalisis *factor loadings*. Hasil analisis *factor loadings* untuk faktor JRT disajikan pada tabel 4.21 di bawah ini.

TABEL 4.21
HASIL ANALISIS *FACTOR LOADINGS* FAKTOR JRT

	<i>Factor Loading</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P value</i>
X38 ← JRT	0.698	0,093	9,771	0,000
X39 ← JRT	0.723	0,094	10,361	0,000
X40 ← JRT	0.758	0,092	10,775	0,000
X41 ← JRT	0.726			

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Tabel di atas memperlihatkan semua *loading* lebih besar dari 0,60 seperti direkomendasikan oleh Bagozzi dan Baumgartner (1994) serta nilai *critical ratio* (C.R.) semuanya lebih besar dari batas kritis 1,96 ($\alpha = 0,05$) sehingga masing-masing indikator berhubungan signifikan dengan faktor JRT. Seluruh nilai *loading* juga lebih besar dari 2 kali *standard error*-nya. Hal ini mengindikasikan dipenuhinya *convergent validity* (Anderson, 1987).

Tahap berikutnya adalah evaluasi reliabilitas. Pengujian reliabilitas untuk faktor JRT juga dilakukan dengan mengevaluasi *item reliability*, *composite reliability*, dan AVE (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Hasil kalkulasi *item reliability*, *composite reliability*, dan AVE untuk indikator-indikator JRT dirangkum dalam tabel di bawah ini (proses kalkulasi terlampir).

TABEL 4.22

HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS FAKTOR JRT

Faktor	Indikator	Item Reliability	Composite Reliability	AVE
Job Satisfaction (JS)	X38	0.49	0.82	0.53
	X39	0.52		
	X40	0.57		
	X41	0.53		

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2003

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *indicator reliability* di atas 0,40. *Composite reliability* juga di atas 0,60 dan AVE sebesar 53% menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians indikator-indikator dapat dijelaskan oleh faktor JRT. Secara keseluruhan, hasil pengujian reliabilitas untuk faktor JRT menunjukkan konsistensi serta kemampuan yang baik dari indikator-indikator dalam merepresentasikan faktor JRT.

4.4.2.2.6. CFA untuk Faktor OPC & TI

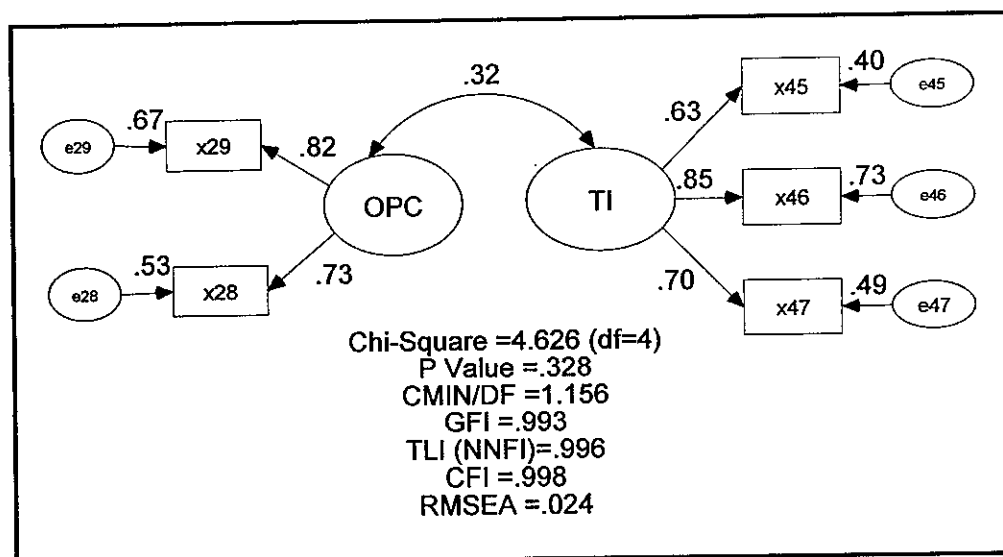
Tidak seperti faktor-faktor lainnya, analisis faktor konfirmatori untuk faktor *Organizational-Professional Conflict* (OPC) dan *Turnover Intentions* (TI) dilakukan secara bersamaan (strategi *two factor model*). Hal ini dilakukan karena OPC hanya memiliki 2 indikator (X28 & X29) dan TI 3 indikator (X45, X46 & X47). Faktor yang mempunyai indikator kurang dari 4 akan menimbulkan problem identifikasi dan *overall model fit* tidak dapat dievaluasi karena *df* akan bernilai = 0 atau bernilai negatif⁴.

Oleh karena itu analisis faktor konfirmatori untuk faktor OPC dan TI dilakukan melalui pendekatan *two factor model* (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Namun prosedur untuk analisis sama seperti faktor-faktor lainnya. Analisis ini juga akan melewati tiga tahapan yaitu evaluasi terhadap *goodness-of-fit indices*, analisis faktor *loadings*, dan analisis reliabilitas. Tahap pertama adalah menguji *overall model fit* dan hasil estimasi dengan AMOS 4 ditampilkan pada gambar di bawah ini

⁴ degree of freedom (df) dihitung dari $\frac{1}{2} p (p+1) - t$ dimana p adalah jumlah observed variable dan t adalah jumlah estimated parameter

GAMBAR 4.11

ANALISIS FAKTOR KONFIRMATORI FAKTOR OPC & TI



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Adapun evaluasi terhadap *overall model fit* untuk masing-masing *goodness-of-fit indice* dirangkum pada tabel berikut ini.

TABEL 4.23

EVALUASI OVERALL MODEL FIT UNTUK FAKTOR OPC & TI

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi Square (χ^2)</i>	9,487*	4,626	<i>Good fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,328	<i>Good fit</i>
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$	1,156	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,024	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,993	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,998	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,996	<i>Good fit</i>

**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 4$

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS, 2003

Berdasarkan hasil evaluasi *overall model fit* nampak bahwa model pengukuran untuk faktor OPC & TI diterima dengan baik. Penerimaan terhadap *overall model fit* sekaligus mencerminkan unidimensionalitas (Hair *et al.*, 1995), sehingga aspek unidimensionalitas yang dinilai kritikal dalam analisis faktor konfirmatori (Gerbing & Anderson, 1988) dipenuhi untuk model pengukuran faktor OPC & TI.

Tahap kedua adalah menganalisis *factor loadings*. Hasil analisis *factor loadings* untuk faktor OPC & TI disajikan pada tabel 4.24 berikut ini.

TABEL 4.24
HASIL ANALISIS *FACTOR LOADINGS* FAKTOR OPC & TI

		<i>Factor Loading</i>	S.E.	C.R.	<i>P value</i>
X28 ←	OPC	0.731			
X29 ←	OPC	0.819	0,263	4,078	0,000
X45 ←	TI	0.631	0,091	8,913	0,000
X46 ←	TI	0.852	0,127	9,299	0,000
X47 ←	TI	0.700			

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa seluruh *loading* lebih besar 0,60 serta nilai *critical ratio* (C.R.) semuanya lebih besar dari batas kritis 1,96 ($\alpha = 0,05$) sehingga tidak ada indikator yang harus di-*dropped*. Seluruh nilai *loading* juga lebih besar dari 2 kali *standard error*-nya. Hal ini mengindikasikan dipenuhinya *convergent validity* (Anderson, 1987).

Tahap ketiga adalah pengujian reliabilitas. Seperti halnya faktor-faktor lainnya, pengujian reliabilitas untuk faktor OPC & TI dilaksanakan melalui pengujian *item reliability*, *composite reliability*, dan *average variance extracted*

(Bagozzi & Baumgartner, 1994). Hasil perhitungan *item reliability*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* untuk indikator-indikator OPC & TI dirangkum dalam tabel berikut ini (proses perhitungan terlampir).

TABEL 4.25
HASIL PERHITUNGAN RELIABILITAS FAKTOR OPC & TI

Faktor	Indikator	Item Reliability	Composite Reliability	AVE
OPC & TI	X28	0.53	0.86	0.56
	X29	0.67		
	X45	0.40		
	X46	0.73		
	X47	0.49		

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2003

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki *item reliability* di atas 0,40. *Composite reliability* juga jauh lebih besar dari 0,60. AVE sebesar 56% mengindikasikan lebih dari separuh varians dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh *underlying factor*-nya, bukan oleh *measurement error*. Hasil pengujian reliabilitas untuk faktor OPC & TI membuktikan kemampuan dari indikator-indikator dalam merepresentasikan faktor OPC & TI.

Setelah melakukan analisis faktor konfirmatori secara individual dengan melalui tiga tahapan terdiri atas; evaluasi terhadap *goodness-of-fit indices*, analisis *factor loadings*, dan analisis reliabilitas. Selanjutnya, hasil analisis terhadap *goodness-of-fit indices* dan hasil perhitungan *construct reliability* dan *variance extracted* dirangkum dalam dua tabel berikut seperti disajikan dalam tabel 4.26 dan 4.27. Sedangkan analisis terhadap faktor *loadings* disajikan dalam model SEM.

TABEL 4.26
RANGKUMAN HASIL PENGUJIAN
INDIVIDUAL MEASUREMENT MODEL

MODEL PENGUKURAN	χ^2 (p)	df	CMIN/ DF	GFI	TLI (NNFI)	CFI	RMSEA
<i>Affective Commitment (4)^a</i>	3,822 (0,148)	2	1,911	0,993	0,989	0,996	0,057
<i>Continuance Commitment (4)</i>	4,941 (0,085)	2	2,470	0,991	0,984	0,995	0,073
<i>Professional Commitment (8)</i>	33,686 (0,028)	20	1,684	0,970	0,981	0,987	0,050
<i>Job Satisfaction (5)</i>	7,762 (0,170)	5	1,152	0,990	0,993	0,996	0,045
<i>Job-related Tension (4)</i>	4,525 (0,104)	2	2,263	0,992	0,979	0,993	0,068
<i>OPC/Turnover Intentions (2/3)</i>	4,646 (0,328)	4	1,156	0,993	0,996	0,998	0,024

Keterangan: a = jumlah indikator

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

TABEL 4.27
RANGKUMAN HASIL PERHITUNGAN
CONSTRUCT RELIABILITY & VARIANVE EXTRACTED

VARIABEL	JUMLAH INDIKATOR	COMPOSITE RELIABILITY	AVERAGE VARIANCE EXTRACTED
<i>Affective Commitment</i>	4	0,87	0,62
<i>Continuance Commitment</i>	4	0,88	0,64
<i>Professional Commitment</i>	8	0,90	0,52
<i>Job Satisfaction</i>	5	0,89	0,62
<i>Job-related Tension</i>	4	0,82	0,53
<i>OPC/Turnover Intentions</i>	2/3	0,86	0,56

Sumber: Hasil estimasi AMOS 4, 2003

4.4.2.3. Pengujian Asumsi SEM

Setelah model pengukuran untuk masing-masing faktor diuji melalui analisis faktor konfirmatori dan telah memenuhi persyaratan unidimensionalitas, reliabilitas, dan validitas, maka tahap berikutnya adalah menganalisis parameter estimasi antar faktor. Parameter estimasi tersebut menjelaskan hubungan kausalitas antar faktor.

Sebelum dilakukan evaluasi terhadap *overall model fit* untuk model struktural (SEM) dan analisis parameter estimasi antar faktor, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi-asumsi penting dalam SEM. Pelanggaran asumsi-asumsi penting dalam SEM berdampak serius pada nilai parameter estimasi antar variabel, *standard error*, *overall fit model*, dan menimbulkan problem identifikasi (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Tahap evaluasi terhadap asumsi-asumsi penting SEM ini disebut sebagai *preliminary analysis* (Bagozzi & Baumgartner, 1994).

Asumsi-asumsi penting dalam SEM mencakup (Bagozzi & Baumgartner, 1994; Ferdinand, 2002): 1) Normalitas data, khususnya *multivariate normality*; 2) Tidak terdapat *error variance* yang insignifikan dan negatif; 3) Tidak terdapat multikolinearitas dan singularitas; dan 4) Tidak ada *outliers*.

Hasil pengujian asumsi-asumsi di atas diuraikan berikut ini:

4.4.2.3.1. Pengujian Normalitas Data

Asumsi normalitas data harus dipenuhi agar data dapat diolah lebih lanjut untuk pemodelan SEM. Jika teknik estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood estimation* (MLE) maka asumsi *multivariate normality* mutlak harus dipenuhi (Bagozzi & Baumgartner, 1994; Garson, 2001; Hair *et al.*, 1995).

Dalam penelitian ini, uji normalitas data baik secara *univariate* dan *multivariate* dilakukan dengan menggunakan kriteria *Critical Ratio* (C.R.) sebesar $\leq \pm 2,58$. (Ferdinand, 2002). Hasil pengujian asumsi normalitas data disajikan pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.28
HASIL PENGUJIAN NORMALITAS DATA

Assessment of normality						
	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
x45	1.000	7.000	-0.130	-0.882	-0.493	-1.677
x46	1.000	7.000	0.017	0.119	-0.699	-2.381
x47	1.000	7.000	0.215	1.460	-0.669	-2.279
x41	1.000	7.000	-0.305	-2.077	-0.664	-2.260
x40	1.000	7.000	-0.141	-0.957	-0.641	-2.181
x39	1.000	7.000	-0.275	-1.873	-0.560	-1.907
x38	1.000	7.000	-0.177	-1.208	-0.636	-2.165
x36	1.000	7.000	0.252	1.717	-0.460	-1.566
x35	1.000	7.000	0.174	1.185	-0.387	-1.317
x34	1.000	7.000	0.305	2.075	-0.524	-1.783
x33	1.000	7.000	0.259	1.761	-0.390	-1.328
x30	1.000	7.000	0.325	2.210	-0.575	-1.956
x29	1.000	7.000	-0.326	-2.216	-0.266	-0.905
x28	1.000	7.000	-0.302	-2.059	-0.573	-1.950
x26	1.000	7.000	0.019	0.128	-0.324	-1.102
x25	1.000	7.000	0.203	1.384	-0.272	-0.925
x22	1.000	7.000	0.217	1.480	-0.409	-1.394
x20	1.000	7.000	0.208	1.419	-0.412	-1.401
x17	1.000	7.000	0.203	1.379	-0.359	-1.222
x16	1.000	7.000	0.119	0.812	-0.405	-1.377
x14	1.000	7.000	0.356	2.420	-0.310	-1.053
x13	1.000	7.000	0.301	2.050	-0.311	-1.057
x9	1.000	7.000	0.119	0.810	-0.738	-2.511
x10	1.000	7.000	0.171	1.167	-0.630	-2.145
x11	1.000	7.000	0.101	0.690	-0.469	-1.596
x12	1.000	7.000	0.206	1.402	-0.461	-1.568
x1	1.000	7.000	-0.207	-1.412	-0.657	-2.238
x2	1.000	7.000	-0.109	-0.744	-0.662	-2.254
x3	2.000	7.000	-0.069	-0.470	-0.721	-2.454
x4	1.000	7.000	-0.033	-0.225	-0.698	-2.377
Multivariate					9.592	1.825

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Berdasarkan tabel di atas nampak bahwa *critical ratio* (C.R.) untuk *skewness* maupun *kurtosis* pada level univariat tidak ada yang melebihi $\pm 2,58$. Lebih jauh nampak bahwa C.R. untuk *multivariate kurtosis* (Mardia Coefficient)

jauh lebih kecil dari $\pm 2,58$ sehingga asumsi paling kritikal SEM dalam konteks *Maximum Likelihood Estimation* dapat dipenuhi.

4.4.2.3.2. Error Variance Insignifikan dan Negatif

Random error yang positif dan signifikan adalah hal yang lazim dalam penelitian-penelitian sosial karena penelitian sosial mengkaji perilaku orang atau institusi dimana pengukurannya tidak akan terlepas dari kesalahan. Oleh sebab itu *error variance* yang negatif (dikenal dengan sebutan “Heywood Case”) dan insignifikan mengindikasikan kesalahan spesifikasi pengukuran dan spesifikasi model (Bagozzi & Baumgartner, 1994). Dalam *output* SEM pada bagian *variances* nampak tidak ditemukan adanya *error variance* yang insignifikan maupun bernilai negatif sehingga asumsi tidak adanya *error variance* yang insignifikan dan negatif dapat dipenuhi.

4.4.2.3.3. Problem Multikolinearitas dan Singularitas

Untuk melihat apakah pada data penelitian terdapat multikolineritas (*multicollinearity*) atau singularitas (*singularity*) dalam kombinasi-kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matriks kovarians sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati nol mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Ferdinand, 2002).

Dalam penelitian ini, determinan dari matriks kovarians sampelnya (*determinant of sample covariance matrix*) adalah sebesar 1.2198e+003 atau 1219,8. Angka ini jauh lebih besar daripada nol. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa tidak ada problem multikolinearitas atau singularitas dalam data yang digunakan dalam penelitian ini.

4.4.2.3.4. Pengujian *Outliers*

Outliers merupakan observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi yang lain dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Ferdinand, 2002). Adapun *outliers* dapat dievaluasi dengan dua cara, yaitu analisis terhadap *univariate outliers* dan analisis terhadap *multivariate outliers* (Ferdinand, 2002).

4.4.2.3.4.1. *Univariate Outliers*

Deteksi terhadap adanya *univariate outliers* dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai *outliers* dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam *standardized score* (*z-score*), yang mempunyai nilai rata-rata nol dengan simpangan baku (*standard deviation*) 1,00 (Ferdinand, 2002). Pengujian *univariate outliers* ini dilakukan per variabel dengan bantuan aplikasi SPSS.

Observasi data yang memiliki nilai *z-score* $\geq 4,00$ akan dikategorikan sebagai *outliers*. Ambang batas 4,00 adalah mengacu pada Hair *et al.* (1995) yang menjelaskan bahwa untuk data dengan jumlah observasi (sampel) lebih besar daripada 80 maka batasan nilai *z-score* yang sebaiknya digunakan adalah 4. Hasil pengujian *univariate outliers* dengan kriteria pengujian *z-score* $\leq 4,00$

sebagaimana disajikan pada tabel berikut ini menunjukkan tidak adanya *univariate outliers*.

TABEL 4.29
HASIL PENGUJIAN *UNIVARIATE OUTLIERS*

	N	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: Affective commitment1	278	1.52440	-1.86E-16	1.0000000
Zscore: Affective Commitment2	278	1.57644	-1.20E-15	1.0000000
Zscore: Affective Commitment3	278	1.66692	-2.58E-15	1.0000000
Zscore: Affective Commitment4	278	1.60290	-1.23E-15	1.0000000
Zscore: Affective Commitment5	278	1.52823	-2.60E-16	1.0000000
Zscore: Affective Commitment6	278	1.87216	-1.07E-16	1.0000000
Zscore: Continuance Commitment1	278	1.40434	7.46E-16	1.0000000
Zscore: Continuance Commitment2	278	1.53169	1.49E-15	1.0000000
Zscore: Continuance Commitment3	278	2.33046	5.98E-17	1.0000000
Zscore: Continuance Commitment4	278	2.31267	8.45E-16	1.0000000
Zscore: Continuance Commitment5	278	2.12394	-2.93E-16	1.0000000
Zscore: Continuance Commitment6	278	2.26255	4.66E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment1	278	2.52831	4.64E-17	1.0000000
Zscore: Professional Commitment2	278	2.36899	9.84E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment3	278	2.11116	6.01E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment4	278	2.64928	-1.08E-15	1.0000000
Zscore: Professional Commitment5	278	2.24932	1.74E-15	1.0000000
Zscore: Professional Commitment6	278	1.62102	5.62E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment7	278	2.02772	6.92E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment8	278	2.53248	5.77E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment9	278	2.13620	6.17E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment10	278	2.69161	-5.70E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment11	278	1.76738	-2.09E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment12	278	2.42401	-1.12E-15	1.0000000
Zscore: Professional Commitment13	278	2.52067	-3.75E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment14	278	2.48466	-4.51E-16	1.0000000
Zscore: Professional Commitment15	278	1.38177	-1.14E-15	1.0000000
Zscore: OPC1	278	1.49047	-7.58E-16	1.0000000
Zscore: OPC2	278	1.61600	1.73E-16	1.0000000
Zscore: Job Satisfaction1	278	2.20783	-1.71E-15	1.0000000
Zscore: Job Satisfaction2	278	2.61379	-5.97E-16	1.0000000
Zscore: Job Satisfaction3	278	2.45151	-9.91E-16	1.0000000
Zscore: Job Satisfaction4	278	2.23680	1.181E-15	1.0000000
Zscore: Job Satisfaction5	278	2.20997	-2.44E-16	1.0000000
Zscore: Job Satisfaction6	278	2.31090	-1.41E-16	1.0000000
Zscore: Job Satisfaction7	278	2.23581	2.32E-16	1.0000000
Zscore: Job-related Tension1	278	1.83999	-4.74E-16	1.0000000
Zscore: Job-related Tension2	278	1.72426	2.897E-16	1.0000000
Zscore: Job-related Tension3	278	1.62461	2.637E-15	1.0000000
Zscore: Job-related Tension4	278	1.81827	-1.04E-16	1.0000000
Zscore: Job-related Tension5	278	1.58463	7.439E-16	1.0000000
Zscore: Job-related Tension6	278	1.69723	2.720E-15	1.0000000
Zscore: Job-related Tension7	278	1.61058	6.444E-16	1.0000000
Zscore: Job-related Tension8	278	1.90724	-4.98E-16	1.0000000
Zscore: Turnover Intentions1	278	1.90974	-4.94E-17	1.0000000
Zscore: Turnover Intentions2	278	2.06277	-9.68E-16	1.0000000
Zscore: Turnover Intentions3	278	2.11539	1.301E-17	1.0000000
Valid N (listwise)	278			

Sumber: Hasil estimasi dengan SPSS, 2003

4.4.2.3.4.2. Multivariate Outliers

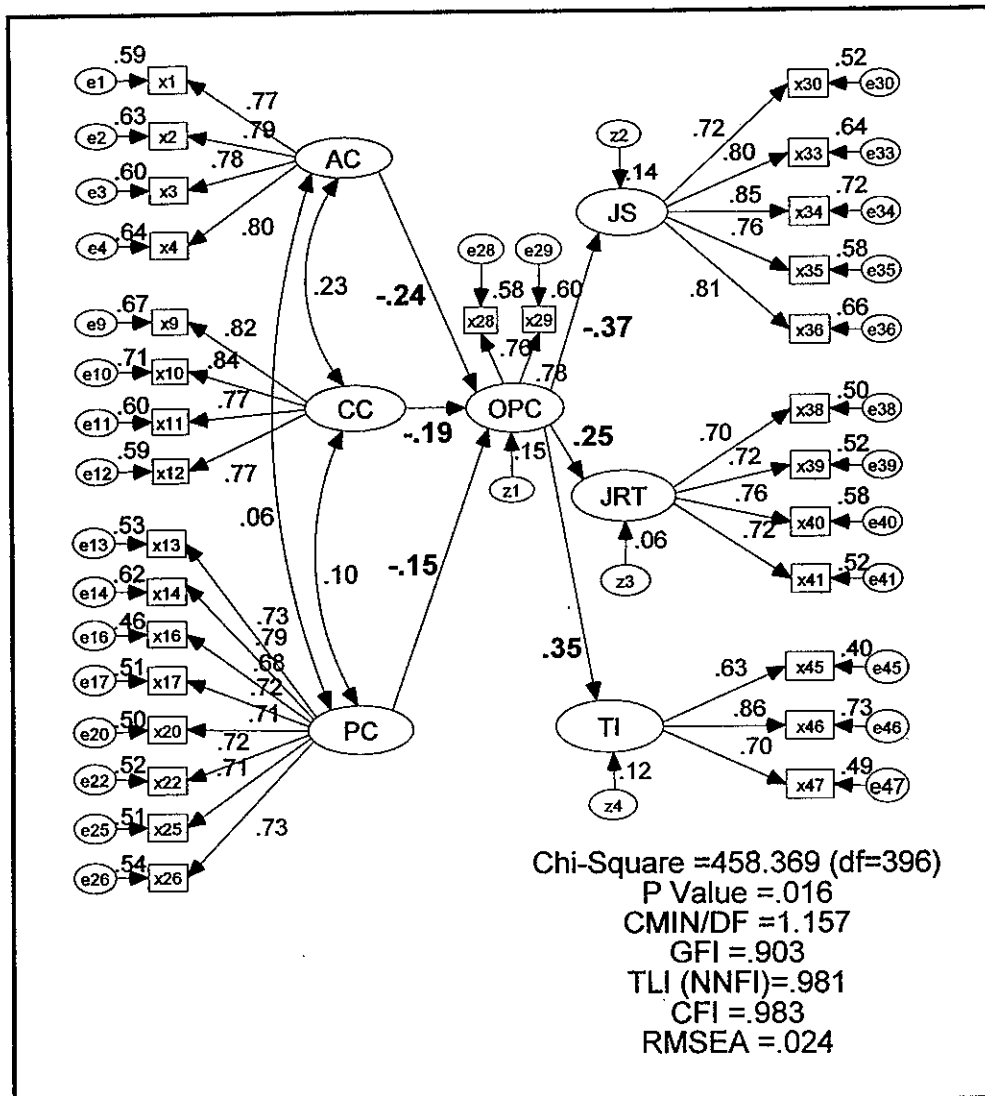
Evaluasi terhadap *multivariate outliers* perlu dilakukan karena walaupun data yang dianalisis menunjukkan tidak adanya *outliers* pada tingkatan *univariate*, tetapi observasi-observasi itu dapat menjadi *outliers* bila sudah dikombinasikan (*multivariate*). Jarak *Mahalanobis* atau *Mahal distance* (dalam *output* AMOS dinotasikan *Mahalanobis d-square*) untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Ferdinand, 2002). Untuk menghitung *Mahal Distance* digunakan nilai *chi-square* tabel pada derajat kebebasan (df) 30 (jumlah *observed variable*) pada taraf signifikansi 0,001 adalah = 59,702. Jadi data yang memiliki jarak *Mahalanobis* lebih besar dari 59,702 dikategorikan sebagai *multivariate outliers*.

Dalam penelitian ini ditemukan *multivariate outliers* karena nilai *Mahal distance* di atas 59,702, yaitu hanya 1 observasi (*output* SEM bagian *Mahalanobis Distance*). Namun demikian, kesebelas observasi tersebut tidak dikeluarkan dari data untuk analisis karena dipandang telah menggambarkan kondisi riil responden (Ferdinand, 2002). Bagozzi dan Baumgartner (1994) lebih jauh menjelaskan bahwa pengeluaran *outliers* harus berdasarkan teori yang memadai, selain itu *outlier* bermanfaat untuk mendeteksi anomali pada data mentah karena outlier mengindikasikan penyimpangan nilai rata-rata yang besar pada data.

Setelah asumsi-asumsi dalam SEM dinyatakan telah dipenuhi atau *preliminary fit criteria* telah dipenuhi, maka langkah berikutnya adalah

mengevaluasi *overall fit model*. Hasil estimasi model struktural berikut *goodness-of-fit indices* ditampilkan dalam gambar di bawah ini.

GAMBAR 4.12
STRUCTURAL EQUATION MODEL



Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4, 2003

Adapun evaluasi *overall model fit* untuk model struktural (SEM) dirangkum dalam tabel berikut ini.

TABEL 4.30
EVALUASI *OVERALL MODEL FIT* MODEL STRUKTURAL (SEM)

<i>Goodness-of-fit Indices</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Estimasi	Keputusan
<i>Chi Square (χ^2)</i>	443,399*	458,369	<i>Marginal fit</i>
<i>P value</i>	$\geq 0,05$	0,016	<i>Marginal fit</i>
<i>CMIN/DF (χ^2/df)</i>	$\leq 3,00$	1,157	<i>Good fit</i>
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,024	<i>Good fit</i>
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,903	<i>Good fit</i>
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,983	<i>Good fit</i>
<i>TLI (NNFI)</i>	$\geq 0,90$	0,981	<i>Good fit</i>

**Chi Square* tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $df = 396$

Berdasarkan hasil evaluasi *overall model fit* untuk model struktural sebagaimana nampak pada tabel di atas maka disimpulkan bahwa model struktural yang dispesifikasi dalam penelitian telah *fit* dengan data. Meskipun χ^2 berikut *p value* mengindikasikan *marginal fit*. Namun demikian, pada penelitian ini χ^2 berikut *p value* bukan merupakan rujukan utama dalam mengevaluasi *overall model fit* karena kelemahan-kelemahan yang telah diuraikan sebelumnya. Selain itu, sampel dalam penelitian ini tergolong besar, yaitu 278.

Setelah model struktural dinyatakan diterima maka tahap berikutnya adalah analisis dan interpretasi terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antar faktor yang terakomodir dalam model struktural. Adapun hasil estimasi untuk parameter antar faktor beserta keputusan yang bisa diambil ditampilkan pada tabel 4.31.

TABEL 4.31
HASIL ANALISIS DAN INTEPRETASI PARAMETER ESTIMASI
UNTUK MODEL STRUKTURAL (SEM)

			Parameter Estimasi	C.R.	P value	Keputusan
OPC	←	AC	-0,242	-3,153	0,002	Negatif & Signifikan
OPC	←	CC	-0,193	-2,618	0,009	Negatif & Signifikan
OPC	←	PC	-0,152	-2,144	0,032	Negatif & Signifikan
JS	←	OPC	-0,371	-4,864	0,000	Negatif & Signifikan
JRT	←	OPC	0,252	3,176	0,001	Positif & Signifikan
TI	←	OPC	0,350	4,211	0,000	Positif & Signifikan

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 4.01, 2003

4.4.3. Pengujian Hipotesis Dengan SEM

Hasil analisis terhadap model struktural dan setelah dilakukan evaluasi atas asumsi-asumsi SEM, model struktural secara keseluruhan dapat diterima. Dengan didasarkan pada model tersebut, selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap enam buah hipotesis yang menggunakan SEM dalam penelitian ini yaitu hipotesis 2, 3, 4, 6, 7, dan 8. Hasil pengujian keenam hipotesis seperti disajikan dalam tabel 4.31.

4.4.3.1. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan komitmen *affective* berpengaruh terhadap OPC akuntan. Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara komitmen *affective* (AC) dengan OPC menunjukkan ada pengaruh negatif (-0,242) dan signifikan. Nilai *critical ratio* adalah -3,153 dan nilai *p-value* 0,002. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

Komitmen *affective* yang kuat dari seorang karyawan dapat dibentuk melalui beberapa faktor misalnya, karakteristik personal, karakteristik yang berkaitan dengan pekerjaan, dan pengalaman kerja (Mowday et al., 1982 dalam

Meyer et al., 1993). Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa karyawan yang berpengalaman dalam organisasi akan tetap konsisten dengan organisasi sehingga mereka cenderung mempunyai komitmen *affective* yang kuat. Luthan (1998) menyatakan bahwa seseorang akan memiliki komitmen yang tinggi jika pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya butuh penguasaan keterampilan yang banyak, memberikan otonomi yang luas dalam pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan yang layak.

Hal tersebut juga sama dalam profesi akuntan. Seorang akuntan yang profesional mempunyai komitmen *affective* kuat akan tetap dengan organisasi karena mereka setuju dengan organisasi dan senang bekerja di organisasi tersebut. Dengan komitmen *affective* yang kuat dalam diri akuntan, maka tujuan organisasi akan menjadi hal yang penting.

Adanya komitmen *affective* seperti ini akan berpengaruh negatif dengan tingkat OPC yang dialami. Hal ini sejalan dengan pendapat Aranya & Ferris, (1984); dan McGregor *et al.*, (1989) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional akuntan yang tinggi berpengaruh terhadap rendahnya OPC yang dialami.

Hasil penelitian membuktikan bahwa OPC dipengaruhi oleh komitmen *affective*. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen *affective* dengan OPC yang dialami akuntan. Dengan demikian, seorang akuntan profesional yang berkomitmen *affective* tinggi akan mempunyai OPC yang rendah. Temuan penelitian ini konsisten dengan McGregor *et al.*, (1989) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan OPC

akuntan. Selanjutnya, hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aranya dan Ferris (1984) serta Harrel et al., (1986) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dengan OPC akuntan.

4.4.3.2. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa komitmen *continuance* berpengaruh terhadap OPC akuntan. Hasil pengujian SEM yang disajikan dalam tabel 4.31 menunjukkan bahwa parameter estimasi antara komitmen *continuance* (CC) dan OPC memperoleh hasil negatif (-0,193). Nilai *critical ratio* adalah -2,618 dan *probability level* (*p*) adalah 0,009. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis 3 didukung.

Pembuktian terhadap diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa seorang akuntan dapat tetap bertahan dalam suatu organisasi karena mereka membutuhkannya dan juga memperhitungkan *cost-benefit* jika mereka meninggalkan organisasi. Teori *side-bet* yang dikemukakan oleh Becker (1960) dalam Meyer & Allen (1984) memberikan gambaran bahwa komitmen *continuance* merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja dalam karena tidak ada alternatif pekerjaan lain.

Dengan demikian, komitmen *continuance* seorang akuntan yang tinggi disebabkan karena tidak tersedianya alternatif kesempatan kerja di luar organisasi, sehingga seseorang harus tetap bertahan dalam organisasi. Hal ini sesuai juga dengan adanya dampak kondisi makro ekonomi di Indonesia saat ini dengan kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Untuk itu para akuntan akan tetap

bekerja dalam suatu organisasi karena kesempatan kerja di tempat lain berkurang. Faktor lain yang menyebabkan mereka tetap bekerja dalam suatu organisasi adalah *cost-benefit* yang diperhitungkan jika mereka meninggalkan organisasi. Dengan demikian akuntan yang profesional akan tetap bertahan dalam organisasi karena mereka membutuhkannya, di samping tidak tersedianya alternatif pekerjaan lain di luar organisasi.

Akuntan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan mengalami OPC yang rendah (Aranya dan Ferris, 1984; McGregor *et al.*, 1989). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa OPC dipengaruhi oleh komitmen *continuance*. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen *continuance* dengan OPC akuntan. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen *continuance* maka OPC yang dialami juga rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan McGregor *et al.*, (1989) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dengan OPC akuntan. Dengan demikian penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harrel *et al.* (1986) dan Aranya & Ferris (1984) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OPC.

4.4.3.3. Pengujian Hipotesis 4

Didasarkan pada hasil analisis dan interpretasi parameter estimasi untuk SEM dalam tabel 4.31, diperoleh hasil parameter estimasi antara komitmen profesional (PC) dengan OPC menunjukkan hasil negatif dan signifikan (-0,152). Adapun nilai *critical ratio* yang diperoleh adalah -2,144 dan signifikan pada level

0,032. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan komitmen profesional berpengaruh terhadap OPC akuntan, juga diterima.

Akuntan dengan komitmen organisasional yang tinggi dikarakteristikan dengan adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi, kesediaan berusaha sebesar-besarnya untuk profesi, dan adanya keyakinan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979; Aranya & Ferris, 1984). Dengan demikian seorang akuntan profesional akan tetap memandang profesinya sangat penting dan berkeinginan untuk mensukseskan profesi akuntan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa OPC dipengaruhi oleh komitmen *professional*. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen profesional dengan OPC. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen profesional akuntan maka OPC yang dialami juga akan berkurang. Dengan demikian seorang akuntan profesional jika dipaksakan untuk meningkatkan kinerja diluar pertimbangan profesional akan mengalami OPC yang tinggi. Namun, jika kinerja yang ditingkatkan berkaitan dengan pertimbangan profesionalnya maka OPC akan rendah. Hasil penelitian ini telah dijelaskan juga oleh Aranya & Ferris (1984) serta McGregor *et al.*, (1989) bahwa akuntan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi akan mengalami OPC yang rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Harrel *et al.*, 1986 yang mengatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh negatif dengan OPC. Di lain pihak penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Aranya & Ferris (1984) yang mengatakan bahwa komitmen profesional

berpengaruh positif dengan OPC, serta McGregor et al., (1989) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh tidak signifikan dengan OPC.

4.4.3.4. Pengujian Hipotesis 6

Tabel 4.31 yang memuat hasil analisis dan interpretasi parameter estimasi untuk SEM diketahui nilai parameter estimasi antara OPC dengan *job satisfaction* (JS) berpengaruh negatif (-0,371). Pengaruh ini sangat signifikan karena nilai C.R adalah - 4,864 dan *p-value* 0,000. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan OPC berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja, didukung.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja misalnya upah, kesempatan untuk dipromosikan, hubungan dengan rekan kerja, kondisi pekerjaan, serta supervisi yang dilakukan (Smith, *et al*, 1969) Namun, berbagai faktor tersebut tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil penelitian mendukung hipotesis ini. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil organisasional juga dipengaruhi oleh OPC. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara OPC dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi OPC akuntan akan semakin berkurang juga kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan Harrel et al., 1986; Aranya & Ferris, 1984; dan McGregor et al., 1989 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh OPC. Selain itu hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian tentang konflik peran dan ketidakjelasan peran yang berhubungan negatif dengan kepuasan kerja seperti yang dilakukan oleh Sorensen & Sorensen 1974; Sorensen, 1967; Senatra, 1980; Diah Sih Rahayu, 2002.

4.4.3.5. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 yang diajukan dalam penelitian ini adalah OPC berpengaruh positif dengan tekanan kerja akuntan. Hasil pengujian model SEM yang disajikan dalam tabel 4.31 menunjukkan bahwa parameter estimasi antara OPC dengan *job-related tension* (JRT) menunjukkan hasil positif dengan nilai 0,252. Nilai *critical ratio* adalah 3,176 dan *probability level* adalah 0,001. Dengan demikian hipotesis 7 juga didukung.

Tekanan kerja yang dialami oleh seorang akuntan dapat terjadi karena ketidakcukupan otonomi secara profesional yang dimiliki (Senatra, 1980). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa OPC yang dialami akuntan berhubungan positif dengan tekanan kerja. Dengan demikian semakin tinggi OPC yang dialami semakin tinggi juga tekanan kerja. Sebaliknya, OPC yang rendah juga akan mempengaruhi tekanan kerja yang rendah.

Hasil penelitian ini ternyata membuktikan bahwa tekanan kerja yang dialami dipengaruhi juga oleh OPC, selain karena konflik peran dan ketidakjelasan peran. Dengan demikian temuan penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Senatra, 1980; Van Sell et al., 1981; Jacson & Schuler, 1985; serta Diah Sih Rahayu, 2002.

4.4.3.6. Pengujian Hipotesis 8

Hasil pengujian hipotesis dengan SEM yang disajikan dalam tabel 4.31 menunjukkan nilai parameter estimasi antara OPC dengan *turnover intentions* (TI) berpengaruh positif dan signifikan. Nilai parameter estimasi sebesar 0,350 dan nilai C.R adalah 4,211 dengan *probability level* adalah 0,000. Dengan demikian

hipotesis 8 yang menyatakan bahwa OPC berpengaruh terhadap keinginan berpindah akuntan, juga diterima.

Banyak faktor yang dapat mengakibatkan seseorang berkeinginan untuk pindah. Morris dan Sherman (1980) dalam Jewell dan Siegall (1990) mengidentifikasi faktor-faktor yang sangat berpengaruh terhadap *turnover intentions* misalnya usia, pendidikan, kondisi kerja, masa kerja, faktor kepribadian misalnya kebutuhan dan tipe kepribadian. Faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Namun, penelitian ini memberikan hasil bahwa faktor penting yang menyebabkan seseorang akuntan melakukan *turnover intentions* adalah OPC.

Diterimanya hipotesis kedelapan membuktikan bahwa OPC berpengaruh dengan *turnover intentions*. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara OPC akuntan dengan *turnover intentions*. Akuntan yang mengalami OPC yang tinggi tentunya akan meningkatkan *turnover intentions*, dan sebaliknya jika OPC yang dialami rendah maka *turnover intentions* juga akan berkurang. Dengan demikian seorang akuntan profesional jika dipaksakan untuk melakukan sesuatu pekerjaan di luar pertimbangan profesionalnya di tempat kerjanya akan mengalami OPC, sehingga akan berdampak kepada *turnover intentions*.

Hasil penelitian ini mendukung sepenuhnya beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan baik dalam bidang akuntan publik, auditor internal, maupun akuntan manajemen. Penelitian-penelitian tersebut misalnya dilakukan oleh Aranya & Ferris 1984; Harrel *et al.*, 1986; McGregor *et al.*, 1989; Sorensen, 1967; Sorensen & Sorensen, 1974; Senatra, 1980; serta Diah Sih Rahayu, 2002.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPIKASI

Bab ini membahas tentang hasil temuan yang diperoleh yang diringkas dalam bentuk kesimpulan. Kemudian dilanjutkan dengan keterbatasan-keterbatasan dari penelitian ini serta implikasinya.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris tentang komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* serta OPC yang dialami antara akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Selain itu penelitian ini menguji pengaruh variabel-variabel antersedan OPC akuntan dan konsekuensinya. Penelitian dilakukan terhadap 278 akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah dengan menggunakan uji-t dan *Structural Equation Modeling-SEM*.

Hasil analisis dengan menggunakan uji-t terhadap variabel komitmen *affective*, *continuance*, *professional* dan OPC antara akuntan yang bekerja di KAP dan industri sepenuhnya mendukung hipotesis yang diajukan. Terdapat perbedaan komitmen *affective* antara akuntan yang bekerja di KAP dan di industri. Komitmen *affective*, *continuance*, dan *professional* akuntan yang bekerja di KAP lebih tinggi dibandingkan dengan akuntan yang bekerja di industri. Hasil ini membuktikan bahwa komitmen *affective*, *continuance* dan *professional* lebih dekat kepada tujuan organisasional pada organisasi profesi dibandingkan dengan organisasi nonprofesi seperti yang dijelaskan Montagna (1968).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat perbedaan OPC antara akuntan yang bekerja di KAP dan Industri. Akuntan yang bekerja di KAP mempunyai OPC yang lebih rendah dibandingkan dengan akuntan di industri. Dengan demikian hasil penelitian ini membuktikan bahwa OPC yang dialami oleh seorang akuntan dipengaruhi oleh tipe organisasi yaitu organisasi profesi dan nonprofesi.

Analisis data dengan menggunakan SEM sesungguhnya mendukung hipotesis dalam penelitian ini. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen *affective* berpengaruh negatif dan signifikan dengan OPC yang dialami akuntan. Meyer dan Allen (1993) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen *affective* yang kuat akan berupaya memberikan semua kemampuannya kepada organisasi. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa OPC akuntan dipengaruhi oleh komitmen *affective*. Akuntan dengan tingkat komitmen *affective* yang kuat akan mempunyai OPC yang rendah.

Komitmen *continuance* ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan dengan OPC. Dengan demikian akuntan dengan komitmen *continuance* akan mengalami OPC yang rendah. Hasil penelitian mendukung pernyataan Meyer dan Allen (1993) bahwa seseorang karyawan memiliki komitmen *continuance* yang tinggi disebabkan karena mereka tidak memiliki alternatif pekerjaan lain di tempat lain, sehingga mereka tetap dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil analisis data untuk komitmen *professional* membuktikan bahwa OPC juga dipengaruhi oleh komitmen profesional. Komitmen profesional mempunyai pengaruh negatif dan signifikan dengan OPC. Dengan demikian seorang akuntan

profesional akan tetap berada di dalam profesi tersebut karena ingin memberikan seluruh perhatiannya kepada profesi akuntan. Akuntan dengan komitmen profesional tinggi akan mengalami OPC yang rendah.

Dengan demikian hasil penelitian ini juga memberikan suatu pemikiran lain bahwa OPC yang dialami oleh akuntan bukan saja terjadi karena adanya komitmen organisasi yang bersifat unidimensional. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi dengan komitmen ganda, yaitu komitmen *affective* dan *continuance*.

Hasil penelitian ini juga mendukung pandangan bahwa kepuasan kerja, dan keinginan berpindah dipengaruhi oleh OPC. Selain itu tekanan kerja yang terjadi dalam organisasi disebabkan oleh faktor konflik peran dan ketidakjelasan peran, juga disebabkan oleh adanya faktor OPC.

Analisis data terhadap penelitian ini menunjukkan bahwa OPC berpengaruh negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Akuntan yang mengalami OPC tentunya akan mempunyai kepuasan kerja yang berkurang. Konsekuensi lain dari adanya OPC akuntan adalah timbulnya tekanan kerja. OPC ditemukan berpengaruh positif dengan tekanan kerja. Dengan demikian akuntan yang mengalami OPC akan mempunyai tekanan kerja yang meningkat. Konsekuensi terakhir dalam penelitian ini adalah pengaruh OPC terhadap keinginan berpindah. Hasil analisis data menunjukkan bahwa OPC berpengaruh positif dan signifikan dengan keinginan berpindah. Akuntan profesional yang mengalami OPC akan mempunyai keinginan berpindah juga meningkat.

5.2. Keterbatasan

Terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diungkapkan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini disetting dengan sampel akuntan yang bekerja dalam pada organisasi profesi (KAP) dan nonprofesi (Industri). Pengambilan sampel dilakukan sesuai dengan keinginan peneliti sehingga kemungkinan tidak dapat memberikan gambaran populasi secara keseluruhan. Selain itu sampel yang diperoleh adalah akuntan yang berada di empat kota besar di pulau Jawa yang semuanya bekerja pada KAP dan industri di empat kota tersebut.

Kedua, hasil SEM (gambar 4.12) menunjukkan nilai *chi-square* masih terlalu besar dan *p-value* juga kecil. Pada hal *p-value* yang kecil menunjukkan bahwa ada perbedaan antara sampel kovarian dengan populasi. Hal ini disebabkan karena belum dilakukannya *Modification Indices*. Namun, *modification indices* dilakukan harus didasari pada justifikasi teoritis yang kuat.

Ketiga, akuntan di KAP yang digunakan dalam penelitian ini tidak dilihat dari besar-kecilnya (*size*) KAP sehingga sulit membedakan hasil penelitian sesuai dengan *size* KAP. Begitu halnya dengan akuntan di industri. Akuntan yang digunakan dalam penelitian ini tidak dilihat hanya pada satu industri saja, tetapi akuntan yang bekerja di beberapa industri. Untuk itu hasil penelitian ini tidak dapat dikhususkan untuk akuntan di industri tertentu.

Keempat, berkaitan dengan metode yang digunakan untuk penyebaran kuesioner yaitu dengan *mail survey* dan *contact person*. Hal ini membuat peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden. Jawaban yang diberikan oleh responden

tidak dapat mengontrol jawaban responden. Jawaban yang diberikan oleh responden kemungkinan bukan merupakan jawaban sebenarnya. Peneliti tidak melakukan wawancara dan terlibat langsung, sehingga kesimpulan yang dikemukakan didasarkan pada data yang terkumpul melalui kuesioner.

5.3. Implikasi

Penelitian ini mempunyai beberapa implikasi luas terutama yang berkaitan dengan profesi akuntan baik akuntan di KAP, industri, maupun lembaga pendidikan sebagai penghasil lulusan akuntan. Bahwa konflik yang terjadi antara organisasional dan profesional (OPC) sepenuhnya tidak dapat dihindari. Namun, OPC dapat ditekan dengan melakukan sosialisasi terhadap pentingnya komitmen terhadap organisasi dan profesi. Selain itu dalam suatu organisasi apakah sebagai organisasi profesi maupun nonprofesi perlu memberikan otonomi yang luas terhadap para profesional dalam mengambil keputusan sesuai dengan pertimbangan profesionalnya. Jika akuntan diberikan otonomi terhadap apa yang dilakukannya, dengan demikian akuntan tersebut juga merasa dihormati terhadap tugasnya.

Implikasi bagi institusi pendidikan terutama yang menyelenggarakan jurusan akuntansi dan pendidikan profesi akuntan untuk lebih mengenalkan peserta didik dengan lingkungan kerja yang dapat dimasuki oleh lulusan akuntansi. Hal ini penting karena pengenalan lebih dini terhadap lingkungan kerja akan memberikan nilai tambah bagi lulusan tersebut. Agar hal ini dapat berjalan perlu dilakukan kerja sama antara universitas dengan pihak dunia kerja.

Ada beberapa implikasi bagi penelitian mendatang. Pertama, bila ingin menggunakan model yang sama untuk mereplikasi penelitian ini harus memperhatikan *chi-square* dan *p-value*. Untuk meningkatkan *p-value* ($>0,05$) dapat dilakukan dengan cara *modification indices*. Kedua, perlu melihat variabel anteseden lain yang mungkin berpengaruh bagi OPC akuntan. Penelitian ini menganalisis komitmen organisasi hanya dari dimensi ganda (*affective dan continuance*), perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan menambah dimensi komitmen *normative* sehingga menjadi multidimensi. Ketiga, penelitian ini juga hanya melihat organisasi nonprofesi dari segi akuntan yang bekerja di industri. Penelitian mendatang kemungkinan dapat memperluas organisasi nonprofesi dengan menambah akuntan yang bekerja di pemerintah dan akuntan pendidik. Keempat, penelitian ini juga dapat diperluas dengan menganalisis OPC khusus untuk akuntan manajemen, atau auditor internal. Akhirnya, perlu juga memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian ini terbatas pada akuntan di KAP dan industri yang bekerja pada empat kota di pulau Jawa. Untuk itu penelitian mendatang dapat melakukan perluasan penelitian dengan menambah populasi untuk akuntan di KAP dan industri yang berada di seluruh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. 1987. "Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover". *Journal of Applied Psychology* 72, pp.: 382 – 386.
- Abernethy, M. A., and Stoelwinder. 1995. "The Role of Profesional Control in The Management of Complex Organizations". *Accounting, Organizations and Society*, pp.: 1-16.
- Albrecht, S. W., B. W. Scott., and F. R. David. 1981. "Toward Increased Job Satisfaction of Practicing CPAs". *Journal of Accountancy* (August), pp.: 61-66.
- Anderson, J.C. (1987) "An Approach for Confirmatory Measurement and Structural Equation Modeling of Organizational Properties" *Management Science*, Vol. 33, No. 4, pp. 525-541.
- Angle, H. L., and J. L. Perry. 1981. "An Empirical Assessment of Organisational Effectiveness". *Administrative Science Quarterly* 26 (March), pp 1-14.
- Aranya, N., J. Pollock., and J. Amernic. 1981. "An Examination of Professional Commitment in Public Accounting". *Accounting, Organizations and Society*, 6 (4), pp.: 271-280.
- _____. R. Lachman, and J. Amernic. 1982. "Accountants' Job Satisfaction: A Path Analysis". *Accounting, Organizations and Society* 7 (3), pp: 201-216.
- _____. and K. R. Ferris. 1984. "A Reexamination of Accountant Organizational-Professional Conflict". *The Accounting Review*. (January), Vol. 49, No. 1, pp.: 1-15.
- Augusty, Ferdinand. 2002. "*Structural equation modeling: aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk magister dan doktor*". Edisi kedua Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bagozzi, R.P. & H. Baumgartner (1994) "The Evaluation of Structural Equation Models and Hypothesis Testing" in R.P. Bagozzi (Ed.), *Principles of Marketing Research*, Oxford : Blackwell, pp. 386-422.
- Baker, C. R. 1977. "Management Strategy in a Large Accounting Firm". *The Accounting Review*. (July, pp.: 576-586.

- Bar-Hayim, A., and G. S. Berman. 1992. "The Dimensions of Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior* 13 (July), pp: 379-387.
- Bateman, T. S., and S. Strasser. 1984. "A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*. 27 (March) pp: 95-112.
- Bline, D. M., D. Duchon, and W. F. Meixner. 1991. "The Measurement of Organizational and Professional Commitment: An Examination of the Psychometric Properties of Two Commonly Used Instruments". *Behavioral Research in Accounting* 3, pp: 1-12.
- Carey, John. L. 1968. "What is The Professional Practice of Accounting?". *The Accounting Review*. (January) Vol. XLIII, No. 1, pp.: 1-9.
- Chong, V. K, & Chong, K. M. 2002. "Budget Goal Commitment and Informational Effects of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modeling Approach". *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 14: pp. 65-86.
- Collins, F., S. H. Lowenshon., M. H. McCallum., & R. I. Newmark. 1995. "The Relationship Between Budgetary Management Style and Organizational Commitment in a Not-for-Profit Organization". *Behavioral Research in Accounting* 7, pp.: 65-79.
- Copur. H. 1990. Academic Professionals: A Study of Conflict and Satisfaction in Professoriate". *Human Relation*, pp.: 113-127.
- Dalton, D. R., D. M. Krackhardt., & L. W. Porter. 1981. "Fuctional Turnover: An Empirical Assessment". *Journal of Applied Psychology* 6: pp. 716-721.
- Dwi, Fitri, Puspa., dan Bambang, Riyanto. 1999. "Tipe Lingkungan Pengendalian Organisasi, Orientasi Profesional, Konflik Peranan dan Kinerja: Suatu Penelitian Empiris". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, (Januari), hlm. 117-134.
- Dyah, Sih, Rahayu. 2002. "Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (*Role Stress*) pada Auditor Independen". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 5, No. 2, (Mei), hlm. 178-192.
- Friedlander, F. 1971. "Performance and Orientation Structure of Research Scientists". *Organizational Behavior and Human Performance*, (March): pp. 169-183.
- Garson, G.D. (2001) "Structural Equation Modeling" www2.nchass.edu, pp. 1-45.

- Gerbing, D.W. & J.C. Anderson (1988), "An Updated Paradigm for Scale Development Incorporating Unidimensionality and its Assessment", *Journal of Marketing Research*, Vol. 25, pp. 186-192.
- Gregersen., H. B., and J. S. Black. 1992. "Antecedents to Commitment to a Parent Company and a Foreign Operation". *Academy of Management Journal* 35 (March), pp: 65-90.
- Gregson, T. 1992. "An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Model of Organizational Commitment". *Behavioral Research in Accounting* 4, pp: 809-95.
- Hackett, R. D., P. Bycio, and P. A. Hausdorf. 1994. "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology* 79 (February), pp: 15-23.
- Hair, J. F., R. E. Anderson., R. L. Tatham., & W. C. Black. 1998. "*Multivariate Data Analysis With Reading*". Indianapolis, In MacMillan Publishing Company Publishing Company.
- Hall, Richard. 1968. "Professionalism and Bureaucratization". *American Sociological Review*, 33: pp. 92-104.
- _____. 1967. "Some Organizational Considerations in the Professional Organizational Relationship". *Administrative Science Quarterly*, (December): pp. 461-478.
- Harrell, A. E. Chewning, and M. Taylor. 1986. "Organizational-Professional Conflict and the Job Satisfaction and Turnover Intentions in Internal Auditor". *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 5: pp. 109-121.
- Hu, L. & P.M. Bentler. (1995). "Evaluating Model Fit" in R.H. Hoyle (Ed.) *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications*, Thousand Oaks, CA : Sage, pp. 76 – 99.
- Indonesian Capital Market Directory* 2001. Twelfth Edition.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2002. *Direktori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik 2001-2002*.
- Indriantoro, Nur. 1994. "Prospek Profesi Akuntan". *Jurnal Akuntansi & Manajemen*. (September): hlm. 35-41.

- Jacson, S. E., and Schuler. 1985. "A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Setting". *Organizational Behavior and Human Decision Processes* (August), pp.: 16-78.
- Jauch, L. R., W. F. Glueck., and R. N. Osborn. 1978. "Organizational Loyalty, Professional Commitment and Academic Research Productivity". *Academy of Management Journal*. (March), pp.: 84-92.
- Jewell, L. N., and M. Siegall. 1990. "*Contemporary Industrial/Organizational Psychology*". West Publishing Company.
- Kalbers, P. L., & T. J. Fogarty. 1995. "Professionalism and Its Consequences: A Study of Internal Auditors". *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 14(1), pp.: 64-86.
- Kenis, I. 1979. "Effect of Budgeting Goals Characteristics on Managerial Attitudes and Performance". *The Accounting Review*, 54 (4), pp.: 707-721.
- Ketchand, A.A., and J. R. Strawser. 1998. "The Existence of Multiple of Organizational Commitments and Experience-Related Differences in A public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting* 10:pp. 104-137.
- Lysonski, S. 1985. "A Boundary Theory Investigation of the Product Manager's Role". *Journal of Marketing*. Pp.: 26-40.
- Lord, A. T., and F. T. DeZoort. 2001. "The Impact of Commitment and Moral Reasoning on Auditors' Responses to Social Influence Pressure". *Accounting, Organizations and Society*, 26, pp.:215-235.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill, Inc.
- Mathieu, J. E. 1991. "A Cross-level Nonrecursive Model of the Antecedents of Organizational Commitment and Satisfaction". *Journal of Applied Psychology* 76 (October), pp: 6-7-618.
- _____, and J. L. Farr. 1991. "Frurther Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology* 76 (February), pp: 127-133.
- Maulana, Kamal., dan Ainun Na'im. 2000. "Pengaruh Perselisihan Dalam Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran Terhadap Kinerja: Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Modiasi". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 3, No. 1 (Januari), hlm. 86-101.

- McCallum, R. (1998). "Commentary on Quantitative Methods in I/O Research" *The Industrial-Organizational Psychologist*, Vol. 35, No. 4, pp. 1-24.
- McGregor Jr, C. C., L. N. Killough., and R. M. Brown. 1989. "An Investigation of Organizational-Professional Conflict in Management Accounting". *Journal of Management Accounting Research*. (Fall), pp.: 104-118.
- Meyer, J. P., and N. J. Allen. 1984. "Testing the *side-bet* of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations". *Journal of Applied Psychology* 69 (August), pp: 372-378.
- _____, S.V. Paunonen., I. R. Gellatly., R. D. Goffin., and D. N. Jackson. 1989. "Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of the Commitment That Counts". *Journal of Applied Psychology* 74 No. 1: pp. 152-156.
- _____, and _____. 1991. "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review* 1, pp: 69-89.
- _____, _____, and C. A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology* 78 (August), pp: 538-551.
- Montagna, P. D. 1968. "Professionalization and Bureaucratization in Large Profesional Organization". *American Journal of Sociology*. (September), pp.: 138-145.
- Mowday, R. T., R. M. Steers., & L. W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 11, pp.: 224-247.
- Norris, D., & R. Niebuhr. 1983. "Professionalism, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Accounting Organization". *Accounting, Organizations and Society*. 9 (1), pp.: 49-59.
- Nouri, H., & R. J. Parker. 1998. "The Relationship Between Budget Participation and Job Performance: The Role of Budget Adequacy and Organizational Commitment". *Accounting, Organizations and Society*, 23, pp.: 467-483.
- PT Kompas Indonesia. 2000. *Top Companies & Big Group in Indonesia*. Ninth edition..

- Porter, L. W., R. M. Steers., R. T. Mowday., and P. V. Boulin. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. (October), pp.: 603-609.
- Realin, J. A. 1989. *The Clash of Culture Managers and Professionals*. Boston: Harvard Business Schools Press.
- Schoeder, R. G. , & L. f. Imdieke. 1977. "Local-Cosmopolitan and Bureaucratic Perceptions in Public Accounting Firms. *Accounting, Organizations and Society*. No. 1, pp.: 39-45.
- Scott, W. Richard. 1965. "Reaction to Supervision in a Heteronomous Profesional Organization". *Administrative Science Quarterly*, 10, pp.: 65-81.
- Sekaran, U. 2000. *Research Methods For Business A Skill-Building Approach*. Third Edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Senatra, Philip. T. 1980. "Role Conflict, Role Ambiguity, and Organizational Climate in a Public Accounting Firm". *The Accounting Review*. (October) Vol. LV, No. 4, pp.: 594-603.
- Siegel, Gary., and Marconi, H. R. 1986. *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co.
- Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hullin, L. L. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Road McNally.
- Sorensen, J. E. 1967. "Professional and Bureaucratic Organization in the Public Accounting Firm". *The Accounting Review*. (July), pp.: 553-565.
- _____, and T. L. Sorensen. 1974. "The Conflict of Professional in Bureaucratic Organization". *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 98-106.
- Steers, R. M. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. (March), pp.: 46-56.
- Van Sell, M., A. P. Bried, and R. S. Schuler. 1981. "Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future research". *Human Relation*, Vol. 42, pp.: 43-71.
- Wallace, Jean. E. 1995. "Organizational and Profesional Commitment in Profesional and Nonprofessional Organizations". *Administrative Science Quarterly*, 40, pp.: 228-255.

Waygandt, Jerry, J.; D. E. Kieso., and W. G. Kell. 1996. *Accounting Principles*. Fourth Edition. John Wiley & Sons, Inc.

Wiener, Y. 1982. "Commitment in Organization: A Normative View". *Academy of Management Review*, 7, pp.: 418-428.

Wilensky, H. L. 1964. "The Professionalization of Everyone?". *American Journal of Sociology*, (September), pp.: 137-158.